

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

Кафедра предпринимательского и трудового права

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
(МОДУЛЯ)**

**ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА СУБЪЕКТИВНЫХ ПРАВ В СФЕРЕ
ТРУДА**

Б1.В.07

год набора–2026

Код и наименование направления подготовки:	40.04.01 Юриспруденция
Уровень высшего образования:	магистратура
Направленность (профиль) ОПОП ВО:	Юрист в сфере частного права
Форма (формы) обучения:	Очная, заочная
Квалификация:	Магистр

Оренбург-2026

Программа утверждена на заседании кафедры трудового права и права социального обеспечения протокол № 7 от «25» марта 2025 года, обновлена - протокол № 7 от 20 марта 2026 года.

Автор (ы):

Черепанцева Ю.С.- и.о.заведующего кафедрой предпринимательского и трудового права, кандидат юридических наук, доцент Оренбургского института (филиала) Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА).

Рецензент(ы):

Иванова С.В. - доктор юридических наук, доцент, и.о. заведующего кафедрой публично-правовых наук Оренбургского института (филиала) Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА).

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

Черепанцева Юлия Сергеевна

Правовая защита субъективных прав в сфере труда: рабочая программа дисциплины (модуля)/ Черепанцева Ю.С. – Оренбург, 2026.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО

© Оренбургский институт (филиал)
Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2026

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Цели и задачи освоения учебной дисциплины (модуля)

Цель освоения учебной дисциплины (модуля) «Правовая защита субъективных прав в сфере труда» состоит в формировании у студентов понимание правовой защиты трудовых прав работника как юридического инструмента реализации справедливости, уважения к человеческому достоинству и солидарности; развить умение оценивать законодательство и практику с позиции их нравственной состоятельности; воспитать навыки этичного, эмпатичного и ответственного юридического сопровождения трудовых споров, особенно в отношении уязвимых работников.

Задачами учебной дисциплины (модуля) «Правовая защита субъективных прав в сфере труда» является сформировать знание механизма защиты трудовых прав как инструмента восстановления справедливости и человеческого достоинства работника; обеспечить базовые представления о терминологии трудового права; понимая, что за каждым понятием («дискриминация», «принудительный раскрыть содержание основных способов защиты трудовых прав через ценность уважения к личности работника; изучить нормативные акты, регулирующие защиту трудовых прав, с позиции их гуманистической направленности; выяснить сущность форм и способов защиты, показывая, что эффективная защита невозможна без честности участников процесса и доверия к закону; овладеть информацией о механизме защиты трудовых прав, понимая, что юридическая процедура должна быть не только законной, но и нравственно оправданной; научить трактовать нормы трудового права, руководствуясь принципом добросовестности и справедливости; привить базовые навыки правоприменительной деятельности, основанные на уважении к человеческому достоинству.

1.2. Место учебной дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Дисциплина (модуль) «Правовая защита субъективных прав в сфере труда» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Б1.В. основной профессиональной образовательной программы высшего образования.

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 права и правоприменения», «Техника юридического письма», «Организационно-управленческая деятельность юриста», «Актуальные проблемы теории и методологии трудового права»,

«История трудового законодательства России», «Дифференциация правового регулирования труда» и др.

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-4 – Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия;

Профессиональные компетенции:

ПК-1 – Способен разрабатывать нормативные правовые и локальные правовые акты в конкретных сферах юридической деятельности.

Разделы (темы) дисциплины (модуля)	Код и наименование формируемых компетенций	Индикатор достижения компетенций (планируемый результат освоения дисциплины (модуля))
Раздел 1. Общие вопросы защиты трудовых прав работников	УК-4 – Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	ИУК 4.1 Устанавливает и развивает профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия. ИУК 4.2 Составляет, переводит и редактирует различные академические тексты (рефераты, эссе, обзоры, статьи и т.д.). ИУК 4.3 Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на различных публичных мероприятиях, включая международные, выбирая наиболее подходящий формат. ИУК 4.4 Аргументированно и

		конструктивно отстаивает свои позиции и идеи в академических и профессиональных дискуссиях на государственном языке РФ и иностранном языке.
Раздел 2. Судебная и внесудебная защита трудовых прав работников	ПК-1 – Способен разрабатывать нормативные правовые и локальные правовые акты в конкретных сферах юридической деятельности	ИПК 1.1 Определяет необходимость подготовки нормативных правовых актов и нормативных документов в сфере своей профессиональной деятельности и их отраслевую принадлежность. ИПК 1.2 Применяет основные приемы законодательной техники при подготовке нормативных правовых актов в сфере своей профессиональной деятельности. ИПК 1.3 Соблюдает правила юридической техники при подготовке нормативных документов в сфере своей профессиональной деятельности.

II. СТРУКТУРА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1. Программа учебной дисциплины (модуля)

Объем дисциплины (модуля) составляет 4 зачетных единицы, 144 академических часа. Форма промежуточной аттестации – зачет, экзамен.

2.1. Тематические планы

2.1.1. Тематический план для очной формы обучения

№ п/п	Раздел (тема) учебной дисциплины (модуля)	Семестр /триместр	Виды учебной деятельности и объем (в академических часах)					Технологии образовательного процесса	Форма текущего контроля/ форма промежуточной аттестации
			лекции	ПЗ	Лабораторный практикум (при наличии)	КРП (при наличии)	СР		
Раздел 1. Общие вопросы защиты трудовых прав работников									
1	Тема 1. Понятие защиты трудовых прав работников	2	2	8	-	-	62	Управляемая дискуссия/быстрый опрос/кей-стади	Тесты/контрольные задания/эссе/рефераты
	Зачет	2							36
Раздел 2 Судебная и внесудебная защита трудовых прав работников									
2	Тема 3. Содержание основных форм и способов защиты трудовых права работников	3	2	8	2	-	24	Управляемая дискуссия/быстрый опрос/кей-стади	Тесты/контрольные задания/эссе/рефераты
	Экзамен	3							36
	ВСЕГО		4	16	2	-	86		Экзамен

2.1.2. Тематический план для заочной формы обучения

№ п/п	Раздел (тема) учебной дисциплины (модуля)	Семестр /триместр	Виды учебной деятельности и объем (в академических часах)					Технологии образовательного процесса	Форма текущего контроля/ форма промежуточной аттестации
			лекции	ПЗ	Лабораторный практикум (при наличии)	КРП (при наличии)	СР		
Раздел 1. Общие вопросы защиты трудовых прав работников									

1	Тема 1. Понятие защиты трудовых прав работников	2/3	2	6	-	-	60	Управляе мая дискусси я/быстры й опрос/ке йс-стади	Тесты/кон трольные задания/эс се/реферат ы
	Зачет	3	2	6			60		4
Раздел 2 Судебная и внесудебная защита трудовых прав работников									
2	Тема 3. Содержание основных форм и способов защиты трудовых права работников	1/2	2	4		-	44	Управляе мая дискусси я/быстры й опрос/ке йс-стади	Тесты/кон трольные задания/эс се/реферат ы
3	Лабораторный практикум	2			2		11		
	Экзамен	2							13
	ВСЕГО		4	10	2	-	115		

2.2. Занятия лекционного типа

Лекция 1. Понятие и значение защиты трудовых прав

Содержание:

1. Понятие защиты трудовых прав.
2. Право работников на защиту своих трудовых прав и законных интересов.
3. Основные формы и способы защиты трудовых прав работников.

Задание для подготовки:

Изучение рекомендованной основной и дополнительной литературы, знание общей теории права о предмете и методе правового регулирования.

Лекция 2. Формы и способы защиты трудовых права работников

Содержание:

1. Формы и способы защиты трудовых прав: основные понятийные аспекты.
2. Юрисдикционные и неюрисдикционные формы защиты трудовых прав работника.

3. Характеристика правовых способов защиты трудовых прав работников.

Задание для подготовки:

Изучение рекомендованной основной и дополнительной литературы, знание общей теории права о предмете и методе правового регулирования.

2.3. Занятия семинарского типа

Раздел 1 Общие вопросы защиты трудовых прав работников

Практическое занятие 1. Понятие защиты трудовых прав работников

1. Трудовые права и интересы как объект защиты: понятие и классификация.
2. Понятие защиты трудовых прав. Соотношение защиты и охраны прав.
3. Источники правового регулирования отношений по защите трудовых прав работников.
4. Основные формы и способы защиты трудовых прав работников.

Задания для подготовки:

Каково соотношение защиты трудовых прав и свобод с охраной трудовых прав и свобод?

В чем, на ваш взгляд, заключается специфика субъектов, осуществляющих защиту трудовых прав?

Дайте характеристику права работников на защиту своих трудовых прав и законных интересов.

Определите значение Конституции РФ и ее положений, характеризующих правовую защиту трудовых прав и интересов.

Проанализируйте Трудовой кодекс РФ о защите трудовых прав работника.

Назовите федеральные законы, содержащие нормы, регулирующие отношения по защите трудовых прав работников.

Дайте характеристику подзаконных актов по вопросам защите трудовых прав и интересов работника.

Постановления высших судебных органов и их значение в деле защиты прав работника в сфере труда.

Определите роль и значение судебной практики по делам, связанным с нарушением трудовых прав работников.

Как можно охарактеризовать законодательство о защите социально-трудовых прав работников?

Определите юрисдикционные формы защиты трудовых прав (административная, судебная, общественная и социально-партнерская формы).

Какова специфика юрисдикционных форм защиты, предусмотренных международным правом?

Раскройте неюрисдикционные формы защиты трудовых прав и свобод работников.

В чем, на ваш взгляд, заключается сочетание практических аспектов взаимодействия основных форм и способов защиты трудовых прав?

Почему защита трудовых прав не может быть сведена только к принуждению работодателя к исполнению обязанностей? Какую роль здесь играет человеческое достоинство работника?

Может ли защита трудовых прав работника быть реализована без уважения к его личности?

Какова главная нравственная цель защиты трудовых прав: наказать нарушителя (работодателя) или восстановить положение работника, существовавшее до нарушения? Что говорит справедливость?

Почему принцип «диспозитивности» (свобода выбора способа защиты) имеет нравственное значение? Не обязан ли работник защищать свои права, если их нарушили, или это его право, в том числе право простить?

Раздел 2 Судебная и внесудебная защита трудовых прав работников

Практическое занятие 2. Содержание основных форм и способов защиты трудовых права работников.

1. Самозащита работниками своих трудовых прав.
2. Права профсоюзов на защиту социально-трудовых прав и интересов работников.
3. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охраной труда - специфика функционирования.
4. Разрешение трудовых споров как способ защиты трудовых прав.
5. Право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры.

Задания для подготовки:

Самозащита трудовых прав работодателями: понятие и формы.

Каковы условия эффективности самозащиты трудовых прав и свобод?

Раскройте основные случаи использования работником самозащиты (при невыплате заработной платы, при принуждении к труду, не обусловленному трудовым договором, при необеспечении безопасных условий труда и др).

Определите содержание защитной функции профсоюзов по действующему законодательству российскому и законодательству зарубежных стран.

В чем заключается специфика государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства как одного из способов защиты?

Каковы полномочия Прокуратуры РФ в сфере контроля за соблюдением законодательства о труде?

Федеральная инспекция труда: система, принципы деятельности, основные задачи и полномочия.

Перечислите основные права и обязанности государственных инспекторов труда?

Федеральные надзоры: система органов, компетенция - специальные органы государственного надзора.

Каким образом осуществляется взаимодействие государственных органов по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства с другими органами и организациями?

В чем, на ваш взгляд, могут заключаться организационные проблемы осуществления контроля и надзора за законодательством о труде?

Что такое трудовые споры? В чем заключается отличие трудовых споров от трудовых правонарушений и разногласий?

Трудовой спор как юридический конфликт.

Правовая природа трудового спора.

Раскройте структуру трудового спора: стороны, объект, субъективная сторона, объективная сторона.

Проведите классификацию трудовых споров по субъектам спора, по характеру спора и по спорным правоотношениям.

Как можно определить причины возникновения трудовых споров и условия (обстоятельства), способствующие возникновению трудовых споров или увеличению их количества?

Каким образом осуществляется профилактика трудовых споров на современном этапе развития российского общества?

Понятие и основные принципы рассмотрения трудовых споров: система, классификация, содержание.

Сроки (исковые и процессуальные) по трудовым спорам, их правовое значение.

Как можно определить источники правового регулирования разрешения трудовых споров?

Назовите понятие и признаки индивидуального трудового спора.

Классификация индивидуальных трудовых споров по их подведомственности.

Подведомственность споров комиссии по трудовым спорам. Споры, подведомственные суду. Подведомственность отдельных видов индивидуальных трудовых споров.

Досудебная стадия рассмотрения индивидуальных трудовых споров

Разрешение возникших разногласий самими спорящими сторонами (доюрисдикционная стадия).

Подсудность индивидуальных трудовых споров районному суду.

Процедура рассмотрения индивидуального трудового спора судом. Решение суда по индивидуальному трудовому спору. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.

Особенности рассмотрения отдельных категорий индивидуальных трудовых споров.

Исполнение решений суда по трудовым делам. Юридические последствия неисполнения судебного решения о восстановлении на работе.

Каковы понятие и предмет коллективного трудового спора?

Классификация коллективных трудовых споров по содержанию спора и по спорным правоотношениям.

Как определяется в трудовом законодательстве момент начала коллективного трудового спора?

Раскройте этапы примирительных процедур.

Каковы гарантии работникам, участвующим в рассмотрении коллективного трудового спора?

Что считается забастовкой?

Может ли быть ограничено право на забастовку? Дайте развернутый ответ.

Порядок проведения забастовки.

Каковы обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.

Правовое положение работников в связи с проведением забастовки.

Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры.

Ответственность работников за незаконные забастовки.

Как принцип «равенства сторон» в трудовом споре сочетается с реальным неравенством работника и работодателя? Что здесь справедливо, а что – формально?

Самозащита трудовых прав (отказ от выполнения работы): является ли она нравственно оправданной всегда или только в крайних случаях (опасность для жизни, здоровья)?

Как обращение в профсоюз за защитой связано с ценностью солидарности? Почему профсоюз – это не только юридический, но и нравственный институт?

Комиссия по трудовым спорам (КТС) как форма досудебной защиты: в чем ее нравственное преимущество перед судом (скорость, доступность, меньшая конфликтность)?

Судебная защита трудовых прав: почему суд называют «последней инстанцией справедливости»? Что происходит с нравственностью, когда суд формально прав, но не справедлив?

Государственная инспекция труда (ГИТ) как форма защиты: в чем нравственный смысл ее полномочий (предписания, штрафы)? Является ли ГИТ «карающим мечом» или «помощником» работника?

Защита трудовых прав через прокуратуру: почему обращение к прокурору часто воспринимается как «крайняя мера»? Что это говорит о доверии к другим формам защиты?

Посредничество (медиация) в трудовых спорах: как нравственные ценности (сотрудничество, уважение, прощение, поиск компромисса) лежат в основе этой формы защиты?

Лабораторная работа. Содержание основных форм и способов защиты трудовых права работников

1. Анализ разъяснений Федеральной инспекции труда по вопросам защиты трудовых прав работников.

2. Анализ судебных решений по делам о рассмотрении трудовых споров:

- практика международных судов по вопросам защиты трудовых прав граждан и ее значение для национальных систем;

- практика Конституционного суда Российской Федерации;

- постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации, определения Верховного суда Российской Федерации;

- определения и решения областных и районных судов (обобщения судебной практики).

Задания для подготовки:

Подобрать и проанализировать решения, определения, постановления Международного Суда ООН, Европейский суд по правам человека, Конституционного Суда Российской Федерации, Верховного Суда Российской Федерации, Пленума Верховного суда Российской Федерации, а также судов Российской Федерации по вопросам защиты трудовых прав работников.

На основании проведенного анализа, ответьте письменно на один из следующих вопросов (по выбору студента):

«Нравственные страдания» – как их измеряет суд и как их переживает человек? Может ли судебная защита полностью «восстановить справедливость» в моральном смысле?

Парадокс защиты: чем активнее суды защищают работников, тем осторожнее работодатели при найме. Как совместить справедливость для уволенного и экономическую свободу для бизнеса?

Этическая дилемма адвоката: если работник заведомо лжёт (например, симулирует увольнение), обязан ли адвокат отказаться от защиты или он должен следовать воле клиента? (опирайтесь на Кодекс профессиональной этики адвоката).

2.4. Самостоятельная работа

Виды и формы самостоятельной работы:

- предварительное ознакомление с программой курса перед лекцией;
- изучение вопросов практического занятия в соответствии с его темой;
- поиск и изучение нормативных правовых актов, в том числе с использованием электронных баз данных;
- поиск и изучение научной литературы, в том числе с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- составление аннотированных каталогов, обзоров периодической литературы, каталогов Интернет-ресурсов по отдельным проблемам курса;
- поиск и изучение судебной практики по отдельным вопросам курса и составление обобщений судебной практики;
- подготовка рефератов;
- подготовка электронных презентаций;
- подготовка дискуссий и круглых столов;
- составление проектов процессуальных документов.
- поиск решений Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ по теме практического занятия;
- решение задач, предложенных преподавателем, при подготовке к практическому занятию;
- подготовка докладов на студенческих научных кружках и тематических конференциях;
- выполнение заданий преподавателя, данных в порядке индивидуальной работы с обучающимся (решение задач, подготовка докладов, эссе и рефератов, обобщение опубликованной судебной практики, изучение документов, подготовка проектов документов, подготовка к деловым и ролевым играм и др.);
- выполнение контрольной работы.

Примерные темы рефератов:

1. Правовое положение профсоюзов в условиях рыночной экономики.
2. Роль актов судебной власти Российской Федерации в регулировании отношений в сфере труда.
3. Понятие, виды и подведомственность трудовых споров.
4. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

5. Коллективные трудовые споры: понятие, виды и порядок разрешения.
6. Право на забастовку: понятие, порядок организации и проведения.
7. Защита работодателем персональных данных работника (проблемы и особенности).
8. Формы и способы защиты трудовых прав работников.
9. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
10. Человеческое достоинство как основополагающий принцип защиты трудовых прав работников.
11. Добросовестность как нравственная и правовая категория в механизме защиты трудовых прав.
12. Солидарность как ценностная основа профсоюзной защиты трудовых прав работников.
13. Уважение к личности работника как критерий эффективности способов защиты трудовых прав.

Примерные темы эссе:

1. Правовое регулирование трудовых споров за рубежом (страна по выбору магистранта).
2. Ответственность работодателя по обязательствам, вытекающим из использования наемного труда.
3. Защита трудовых прав работников организаций, находящихся в процедуре банкротства.
4. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
5. Правовая природа трудовых споров.
6. Законодательство о защите трудовых прав работников.

Примерные темы коллоквиумов:

1. Роль государства в истории правового регулирования трудовых споров.
2. Проблемы юридической ответственности участников коллективных переговоров, договоров и соглашений.
3. Международно-правовое регулирование трудовых споров.
4. Проблемы охраны труда в современной России.
5. Защита трудовых прав работников при рассмотрении трудовых споров.
6. Самозащита работниками трудовых прав как институт трудового права.
7. Профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства: юридический механизм и нравственная миссия.
8. Профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства: юридический механизм и нравственная миссия.

9. Независимость и беспристрастность государственного инспектора труда как нравственные императивы профессии.

10. Компенсация морального вреда в трудовых спорах: можно ли деньгами измерить нравственные страдания работника?

Контрольные вопросы и модельные задания для самостоятельной работы студента

Тема 1

1. На какие уровни подразделяется государственная гражданская служба Российской Федерации? Найдите в законодательстве подтверждение своим доводам. Приведите примеры.

2. Составьте схему «Принципы государственной гражданской службы» с краткой характеристикой ее элементов.

3. Какие принципы гражданской службы относятся к конституционным и организационным принципам? Ответ обоснуйте.

4. Найдите правовые нормы в Федеральном законе от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ, в которых раскрываются принципы приоритета прав и свобод человека и гражданина, профессионализма и компетентности гражданских служащих? Какие еще принципы следовало бы, по Вашему мнению, включить в законодательство? Ответ аргументируйте.

5. Обоснуйте взаимосвязь государственной гражданской и муниципальной службы со ссылкой на правовые акты.

6. Соотнесите в виде таблицы трудовое законодательство и законодательство о государственной гражданской и муниципальной службе.

7. Назовите общие правила применения трудового законодательства Российской Федерации к государственным гражданским и муниципальным служащим.

8. Охарактеризуйте проблемы отраслевой принадлежности служебных отношений.

9. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ устанавливает:
- правовые основы государственной гражданской службы Российской Федерации;
- правовые, организационные и финансово-экономические основы государственной гражданской службы Российской Федерации;

- правовые и организационные основы государственной гражданской службы Российской Федерации;
- организационные и финансово-экономические основы государственной гражданской службы Российской Федерации.

10. Выберите наиболее правильное, на Ваш взгляд, определение.

Государственная гражданская служба Российской Федерации - вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан РФ на должностях государственной гражданской службы РФ по:

- обеспечению исполнения полномочий государственных органов и лиц, замещающих государственные должности;
- обеспечению исполнения функций государственных органов и лиц, замещающих государственные должности;
- обеспечению исполнения полномочий государственного аппарата;
- исполнению полномочий государственных органов и лиц, замещающих государственные должности;
- исполнению функций государства.

Тема 2

1. Должности федеральной государственной гражданской службы учреждаются:

- федеральным законом;
- федеральным законом или указом Президента РФ;
- указом Президента РФ;
- указом Президента РФ или Постановлением Правительства РФ;
- Постановлением Правительства РФ;
- Актами соответствующих министерств.

2. Должности государственной гражданской службы учреждаются в целях:

- исполнения полномочий государственного органа либо лица, замещающего государственную должность;
- обеспечения исполнения полномочий государственного органа либо лица, замещающего государственную должность;
- обеспечения исполнения полномочий государственного аппарата;
- исполнения функций государства.

3. Составьте перечень категорий должностей, которые замещаются без ограничения срока полномочий.

4. К каким категориям и группам должностей и какой службы относятся следующие должности:

- а) Заместитель федерального министра;
- б) глава администрации города;
- в) глава муниципального образования городского округа;
- г) ведущий специалист правового комитета администрации города;
- д) заместитель председателя Правительства РФ;
- е) Уполномоченный по правам человека;
- ж) первый заместитель губернатора;
- з) помощник депутата городской Думы;
- и) депутат городской Думы;
- к) судья краевого суда;
- л) консультант управления аппарата Законодательного Собрания;
- м) Советник Президента Российской Федерации;
- н) Руководитель аппарата Законодательного Собрания;
- о) Руководитель Администрации Президента Российской Федерации.

5. При утверждении Реестра должностей государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации возникли следующие вопросы, на которые Вам нужно дать обоснованные ответы:

а) какие должности руководителей государственных органов относятся: к государственным должностям (в данном случае соответствующие лица не будут являться гражданскими служащими), к должностям государственной гражданской службы (в данном случае соответствующие лица будут являться гражданскими служащими)?

б) какие должности в государственном органе являются должностями государственной гражданской службы, а какие – нет?

в) должны ли в Реестре должности государственной гражданской службы быть классифицированы в зависимости от их специализации?

6. Классные чины гражданской службы присваиваются гражданским служащим:

- в соответствии с эффективностью служебной деятельности;
- в соответствии с квалификацией в пределах группы должностей гражданской службы;
- в соответствии с замещаемой должностью гражданской службы;
- в соответствии с замещаемой должностью гражданской службы в пределах группы должностей гражданской службы.

Ответ обоснуйте.

7. Квалификационные требования к должностям гражданской службы это:

- требования к уровню профессионального образования, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей;

- требования к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности;

- требования к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей;

- требования к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов), профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей.

Ответ обоснуйте.

8. В государственном органе произошло сокращение должностей государственной гражданской службы. В связи с этим была проведена внеочередная аттестация. Аттестационная комиссия приняла решение, что служащий С. не соответствует замещаемой должности государственной гражданской службы, и рекомендовала предложить ему иную должность. Приказом руководителя государственного органа его уволили в связи с несоответствием замещаемой должности гражданской службы. С. не согласился с решением руководителя и подал в суд, мотивируя свои требования тем, что ему не предлагалась другая должность гражданской службы, а увольнение гражданского служащего с гражданской службы по результатам аттестации возможно только при отказе служащего от предложенной для замещения иной должности. Представитель государственного органа в суде пояснил, что вакантные должности гражданской службы не были предложены, так как на их замещение были объявлены конкурсы.

Какое решение должен принять суд? Обоснуйте свой ответ.

Тема 3

1. Может ли государственный гражданский служащий получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения)?

Ответ свой обоснуйте со ссылкой на нормативные правовые акты и судебную практику.

2. Допускается ли к государственной гражданской службе лицо, ранее имеющее судимость?

Ответ свой обоснуйте со ссылкой на нормативные правовые акты и судебную практику.

3. Распоряжением главы администрации Петропавловского района от 24 июля 2000 г. служащий Д. назначен на главную должность муниципальной службы категории "В" - начальника отдела по делам молодежи. 7 октября 2001 г. Д. отметил свой юбилей (60 лет). Распоряжением главы администрации района от 6 декабря 2004 г. Д., достигший возраста 63 лет, уволен с данной должности в связи с достижением предельного возраста, установленного для замещения муниципальной должности муниципальной службы.

Может ли гражданин быть принят на муниципальную службу после достижения им предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы? Правомерно ли уволен Д.? Ответ обоснуйте со ссылками на нормативные правовые акты и судебную практику.

4. Государственный гражданский служащий задержался на работе, отмечая день рождение коллеги. После того, как он проследовал в женский туалет, вахтер сделал ему замечание, попросив покинуть женский туалет, указав на то, что рабочий день давно окончен. Государственный служащий проигнорировал замечание и в неприличной форме высказался в адрес вахтера. Уходя с работы, перепалка между гражданским служащим и вахтером продолжилась.

Соответствует ли поведение государственного гражданского служащего требованиям к служебному поведению? Как в этой ситуации следует поступить вахтеру?

5. В организацию был принят новый сотрудник. Как выяснилось впоследствии, до того, как трудоустроится в организацию, он состоял на государственной гражданской службе (менее 2-х лет назад). Поскольку в его трудовой книжке отсутствовали полное наименование работодателя и занимаемая должность, организация не уведомила о заключении трудового договора представителя нанимателя (работодателя) государственного гражданского служащего по последнему месту его службы. Должность сотрудника входит в установленный перечень государственных гражданских служащих. В полномочия работника, состоявшего на государственной гражданской службе, не входили функции надзора, контроля либо управления деятельностью организации (нового работодателя).

Была ли обязана организация уведомить нанимателя (работодателя) государственного гражданского служащего по последнему месту его службы в установленном порядке о приеме на работу бывшего государственного служащего?

6. Государственный гражданский служащий обвиняется в получении взятки. Дело в отношении государственного гражданского служащего расследуется, приговор суда еще не вынесен.

Можно ли уволить государственного гражданского служащего по основанию «утрата доверия» (ст. 59.2 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»), если рассмотрение возбужденного в отношении него дела еще не закончено?

7. Муниципальный служащий А. периодически оказывал услуги своим друзьям по вопросам своей деятельности, предоставлял для них благоприятные условия. Друзья в знак благодарности дарили ему ценные подарки, водили А. в рестораны, оплатили его свадьбу и свадебное путешествие.

Имеются ли в действиях А. нарушения ограничений по муниципальной службе? Выскажите мнение об эффективности правовых мер по борьбе с коррупцией.

Тема 4

1. Гражданка С. занимает должность государственной гражданской службы. На ее попечении находится дочь – инвалид в возрасте шести лет. В этой связи С. обратилась к руководителю государственного органа с заявлением о предоставлении ей неполного рабочего времени. В удовлетворении заявления ей было отказано. Свой отказ руководитель государственного органа мотивировал ссылкой на ст. 46 Федерального закона № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации», которая регулирует служебное время и не предусматривает возможности установления неполного служебного времени.

Имеет ли С. право на установление ей неполного служебного времени?

2. Государственному гражданскому служащему П. по его заявлению предоставили очередной ежегодный отпуск продолжительностью 14 календарных дней. В единовременной выплате в размере двух месячных окладов содержания ему было отказано, поскольку П. использует меньшую часть отпуска. Его зверили в том, что денежная выплата будет предоставлена ему при использовании второй части отпуска.

Имеет ли он право П. требовать указанную выплату? Куда он может обратиться с жалобой?

3. Гражданин Ф., занимая должность государственной гражданской службы, находился в очередном отпуске с 15 марта по 15 апреля 2014г. 17 апреля 2014г. он предъявил в управление кадров листок нетрудоспособности, в котором указано, что он был нетрудоспособен с 5

по 14 апреля, и попросил продлить ему отпуск на 10 дней. Начальник управления кадров разъяснил, что Федеральный закон № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» не предусматривает возможности продления отпуска, так как гражданские служащие пользуются удлиненным ежегодным отпуском.

Правильное ли разъяснение дал начальник управления кадров?

4. П., являясь гражданским служащим, распланировал свой очередной отпуск, купил билеты и путевку в Грецию. В соответствии с графиком отпусков он подал заявление представителю нанимателя о предоставлении ему очередного ежегодного отпуска. Однако ему было отказано по причине того, что половина специалистов отдела, где трудится П., уже ушли в отпуск и работать некому. Ему обещали предоставить отпуск, как только представится возможность.

Имеет ли право П. на предоставление ему очередного ежегодного отпуска? Что ему следует предпринять?

5. Муниципальная служащая Р. подала заявление о предоставлении ей очередного ежегодного отпуска. В заявлении она указала, что желала бы разделить отпуск на части, просила предоставить сначала 6 дней, а через два месяца оставшийся.

Какой ответ должен предоставить ей представитель нанимателя? Ответ свой обоснуйте.

6. У гражданского служащего О. умер двоюродный брат Л. Иных родственников у Л. не осталось. В связи с организацией похорон, необходимостью отъезда в другой город, О. обратился к представителю нанимателя с заявлением о предоставлении ему отпуска без сохранения денежного содержания продолжительностью 5 календарных дней.

Имеет ли право О. в соответствии с действующим законодательством право на отпуск без сохранения денежного содержания? Как будет определяться его продолжительность? Какой ответ должен предоставить ей представитель нанимателя? Ответ свой обоснуйте.

7. Гражданский служащий Д. освобожден от замещаемой должности гражданской службы за прогул по ст. 37 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». На момент увольнения Д. не использовал свое право на ежегодный оплачиваемый отпуск. В связи с этим в письменном заявлении представителю нанимателя он просил предоставить ему неиспользуемый отпуск, а затем уволить.

Правомерны ли доводы Д.? Ответ свой обоснуйте со ссылкой на нормативные правовые акты.

8. Муниципальный служащий Ж. занимал должность ведущего специалиста юридического отдела администрации города. Приходил на работу вовремя и отлучался сразу по окончании рабочего дня. Начальник юридического отдела предупредил Ж., что на службу нужно приходиться не к 8.00, а в 7.30, и на работе принято задерживаться. Ж. ответил, что справляется со своими обязанностями в рабочее время.

Чьи доводы являются правомерными? Чем регламентируется продолжительность рабочего времени?

9. Составьте схему «Меры поощрения государственных служащих».

10. Перечислите все меры поощрения, которые могут применяться к государственным гражданским и муниципальным служащим. Кто и в каком порядке может представлять государственных гражданских и муниципальных служащих к присвоению почетных званий Российской Федерации и к награждению почетной грамотой Правительства РФ? Ответ обоснуйте.

11. Дисциплинарные взыскания на государственной гражданской службе

1) замечание, выговор, строгий выговор, увольнение с государственной гражданской службы по основаниям, установленным Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

2) замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, увольнение с государственной гражданской службы по основаниям, установленным Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

3) замечание, выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, увольнение с государственной гражданской службы по основаниям, установленным Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

12. Обязательное для гражданских служащих соблюдение служебного распорядка государственного органа и должностного регламента, называется:

- а) служебная дисциплина;
- б) государственная дисциплина;
- в) исполнительская дисциплина;
- г) должностная дисциплина.

13. Служебный распорядок государственного органа утверждается представителем нанимателя:

- а) с учетом мнения выборного профсоюзного органа данного государственного органа;
- б) без учета мнения выборного профсоюзного органа данного государственного органа;
- в) с учетом мнения вышестоящего органа государственной власти.

14. За совершение дисциплинарного проступка представитель нанимателя не имеет право применить следующее дисциплинарное взыскание:

- а) штраф;
- б) замечание;
- в) выговор;
- г) освобождение от замещаемой должности.

15. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено:

- а) только одно дисциплинарное взыскание;
- б) замечание и любое иное дисциплинарное взыскание;
- в) от одного до двух дисциплинарных взысканий.

Тема 5

1. В комиссию государственного органа по служебным спорам обратился А. с просьбой рассмотреть вопрос о включении в стаж гражданской службы периода, когда он работал главным врачом районной больницы и находился в кадровом резерве данного государственного органа. По его мнению, согласно ст. 3 от 27 июля 2004 ФЗ № 79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации» этот период является государственной гражданской службой и должен быть включен в соответствующий стаж.

Каково правовое значение стажа гражданской службы? Какое решение должна принять комиссия? Мотивируйте ответ.

2. Муниципальный служащий Л. имеет стаж муниципальной службы 15 лет, он вышел на пенсию и переехал на постоянное место жительства в другой город. Ему было отказано в выплате муниципальной пенсии в связи с тем, что он больше не проживает на территории муниципального образования, где он этот стаж приобрел.

Правомерно ли отказано в выплате муниципальной пенсии Л.? Ответ свой обоснуйте.

3. 21 мая 2015г. городским Собранием депутатов принято решение «О внесении изменения и дополнений в Положение о порядке назначения,

индексации и выплат пенсии за выслугу лет, лицам, замещавшим должности муниципальной службы города, доплаты к пенсии лицам, замещавшим муниципальные должности и должности в органах государственной власти и управления города». В соответствии с принятым решением пенсия за выслугу лет не выплачивается в период получения лицом, замещавшим должность муниципальной службы, иной пенсии за выслугу лет, доплаты к пенсии или иного ежемесячного пожизненного денежного содержания, назначенных в соответствии с федеральным законом, законами субъектов Российской Федерации, муниципальным нормативным правовым актом.

4. Является ли это правовое положение ограничением прав граждан на получение пенсии за выслугу лет? Обоснуйте свое решение ссылками на действующие нормативные правовые акты.

5. По решению представителя нанимателя объявлен конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы - начальника Главного управления сельского хозяйства Алтайского края. Г., занимающего выборную муниципальную должность, не допустили к участию в конкурсе. Он обратился в комиссию государственного органа по рассмотрению индивидуальных служебных споров, указав, что отказывается от выборной муниципальной должности. Комиссия по служебным спорам не приняла его заявления, сославшись на то, что рассмотрение данного спора ей не подведомственно. Решением конкурсной комиссии объявленный конкурс был признан не состоявшимся, так как остался один претендент на участие в конкурсе.

Дайте правовую оценку действиям соответствующих субъектов. Какие вопросы находятся в компетенции комиссии по служебным спорам?

III. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

3.1. Контрольные вопросы, тестовые и модельные задания для проведения текущей контрольной работы по дисциплине

Вопросы на самостоятельную подготовку:

Тема 1. Понятие защиты трудовых прав работников

Письменная работа на тему «Особенности источников регулирования труда государственных гражданских служащих» - 6 часов.

Интерактивные занятия – 2 часа: диспут по вопросам:

1) правовая природа норм, регулирующих профессиональную деятельность гражданских служащих;

2) место норм, регулирующих профессиональную деятельность гражданских служащих, в системе права.

Группа делится на две подгруппы. Одна подгруппа выступает от имени сторонников публично-правового регулирования профессиональной деятельности государственных служащих, в том числе гражданских служащих, другая - от имени сторонников частноправового и смешанного регулирования трудовой деятельности государственных служащих, в том числе и гражданских служащих.

Тема 2 Содержание основных форм и способов защиты трудовых права работников.

Занятие с постановкой и обсуждением проблем:

1) Оценка позиций, изложенных в определении Кассационной коллегии Верховного Суда РФ от 24.11.2003 и постановлении Конституционного Суда РФ от 3.02.2009 № 2-П по вопросу о комплектовании кадров гражданских служащих из кадрового резерва.

2) Является ли конкурс действительно основным способом поступления на государственную гражданскую службу, как это предусмотрено в Программе реформирования государственной службы?

3) Является ли служебный контракт самостоятельным видом договора о трудовой деятельности?

4) Может ли государство быть стороной служебного контракта?

5) Возможен ли перевод на другую должность гражданской службы без проведения конкурса?

6) Денежное содержание гражданских служащих является вознаграждением за труд или алиментарным материальным обеспечением государственного служащего?

7) Являются ли структура оплаты труда гражданских служащих и ее размер оптимальными для стимулирования эффективной работы гражданских служащих?

8) Должно ли ежемесячное поощрение выступать как самостоятельная выплата или оно должно входить в должностной оклад гражданского служащего?

Ситуация № 1

Д. в связи с совершенным им преступлением был приговорен к штрафу и дополнительному наказанию в виде лишения права занимать должности на государственной службе и в органах местного самоуправления сроком на три года. Орган, исполняющий наказание в отношении осужденного Д., обратился в суд за разъяснением о том, может ли Д. в связи с назначенным ему дополнительным наказанием занимать должность главного врача государственного учреждения «Центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора в Заводском районе города Омска». В представлении органа, исполняющего наказание, указывается, что поводом для обращения в суд послужило назначение Д.

на упомянутую должность приказом от 20 декабря 2009 г. По постановлению судьи Омского областного суда от 12 мая 2010 г. о разъяснении неясностей и сомнений, возникших при исполнении приговора, осужденный Д. подлежит освобождению от занимаемой им должности главного врача указанного государственного учреждения на основании п. 4.ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

Осужденный Д. принес кассационную жалобу на постановление судьи, в которой просит постановление отменить как необоснованное и приводит доводы о том, что занимаемая им должность главного врача «Центра» не является должностью на государственной службе.

Составьте экспертное заключение по данному делу.

Ситуация № 2

Государственный гражданский служащий Ф. был уволен по п. 14 ч. 1 ст. 33 Федерального закона «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» за совершение проступка, выразившегося в сообщении средствами массовой информации сведений о существовании возникшего между ним и представителем нанимателя индивидуального спора, связанного с неправильным исчислением причитающегося ему среднего заработка за периоды нахождения в командировке.

Решением районного суда, оставленным без изменения определением суда кассационной инстанции, в удовлетворении иска о восстановлении Ф. в должности было отказано. Определением судьи надзорной инстанции отказано и в передаче надзорной жалобы для рассмотрения в суд надзорной инстанции. Ф. обратился к независимому эксперту для правовой оценки представленных документов. Из представленных документов видно, что о факте выступления в средствах массовой информации представителю нанимателя стало известно 19 мая 2009 г.; приказ о служебной проверке издан 26 июня 2009 г. в связи с тем, что Ф. в период с 25 мая по 15 июня находился в командировке; приказ об увольнении был подписан и сообщен Ф. 13 июля 2009 г.

Подготовьте экспертное заключение по данной ситуации.

Подготовка экспертного заключения по конкретной ситуации.

Ситуация

Законодательным собранием Красноярского края 10 июня 2009 г. был принят Закон Красноярского края «Об оплате труда лиц, замещающих государственные должности Красноярского края, и государственных гражданских служащих Красноярского края». В ст. 12 названного закона предусмотрено прекращение в течение одного года выплаты ежемесячного денежного поощрения гражданским служащим края в случаях несообщения ими без уважительных причин о конфликте интересов,

непредставления сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера.

Прокурор Краснодарского края обратился в Краснодарский краевой суд с заявлением о признании указанной нормы Закона противоречащей федеральному законодательству и недействующей. В обоснование своих требований прокурор ссылаясь на то, что Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусмотрены основные обязанности гражданского служащего и запреты, связанные с прохождением гражданской службы, поэтому введение законом субъекта Российской Федерации дополнительной ответственности за нарушение установленных федеральным законодательством обязанностей гражданского служащего и запретов в связи с прохождением службы в виде лишения вознаграждения являются неправомерными.

Решением Красноярского краевого суда 14 сентября 2009 г. в удовлетворении заявленных требований было отказано. В кассационном представлении прокурор просил указанное решение отменить в связи с неправильным применением норм материального права. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ кассационное представление удовлетворила.

Подготовьте экспертное заключение по данному делу.

Тестовые задания:

1 Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляет:

- 1) Генеральный прокурор и подчиненные ему прокуроры;
- 2) Верховный Суд РФ, суды субъектов РФ;
- 3) Минздравсоцразвития РФ;
- 4) Федерация независимых профсоюзов России.

2 В ведении Министерства здравоохранения и социального развития РФ находится:

- 1) федеральная служба по труду и занятости;
- 2) Федеральная инспекция труда;
- 3) Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

3 Санитарно-эпидемиологический надзор в РФ осуществляет:

- 1) Роструд;
- 2) Роспотребнадзор;
- 3) Федеральное медико-биологическое агентство;
- 4) Федеральная служба по надзору в сфере природопользования.

4 Главный государственный инспектор труда РФ назначается на должность:

- 1) Министерством здравоохранения и социального развития РФ;

2) Правительством РФ;

3) Президентом РФ.

5 Осуществляя надзор за соблюдением трудового законодательства, прокурор вправе:

1) принести протест;

2) внести представление;

3) направить предостережение;

4) вынести определение;

5) подать заявление в суд;

6) направить предупреждение.

6 Принципы деятельности федеральной инспекции труда закреплены:

1) в ТК РФ;

2) в положении о Министерстве здравоохранения и социального развития РФ;

3) в ФЗ от 08.08.2001 «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)».

7 Государственный инспектор труда имеет право:

1) отстранять от работы лиц, не прошедших инструктаж по охране труда;

2) составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях;

3) рассматривать индивидуальные трудовые споры;

4) предъявлять работодателям предписания о восстановлении нарушенных прав.

8 Профессиональные союзы при осуществлении контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективных договоров и соглашений и выявлении нарушений вправе обратиться к работодателю:

1) с требованием об устранении выявленных нарушений;

2) с представлением об устранении нарушений трудового законодательства;

3) с предложением устранить выявленные нарушения.

9 Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения, межрегиональные, территориальные объединения (ассоциации) профсоюзов вправе создавать:

1) надзорные инспекции труда профсоюзов;

2) контрольные инспекции труда профсоюзов;

3) правовые инспекции труда профсоюзов;

- 4) наблюдательные инспекции труда профсоюзов;
- 5) технические инспекции труда профсоюзов.

10 Решения государственных инспекторов труда может быть обжаловано:

- 1) в прокуратуру;
- 2) в суд;
- 3) соответствующему руководителю по подчиненности;
- 4) главному инспектору труда РФ.

11 Профсоюзный инспектор труда имеет право:

- 1) проводить независимую экспертизу условий труда;
- 2) расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
- 3) изымать для анализа образцы используемых, обрабатываемых материалов и веществ;
- 4) получать информацию от руководителей организации о состоянии условий и охраны труда;
- 5) предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- 6) принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производств в качестве независимых экспертов;
- 7) выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших инструктаж по охране труда.

12 Выборный орган первичной профсоюзной организации при несогласии с принятым работодателем локальным нормативным актом вправе:

- 1) начать процедуру трудового спора;
- 2) обжаловать принятый локальный нормативный акт:
 - а) в правовую инспекцию труда профсоюзов,
 - б) в прокуратуру,
 - в) в суд,
 - г) инспектору труда;

13 Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа, по окончании срока их полномочий действуют в течение:

- 1) одного года;
- 2) двух лет;
- 3) трех лет.

14 Работодатель предоставляет выборным органам первичных профсоюзных организаций в пользование как минимум одно помещение, если численность работников организации:

- 1) не превышает 100 человек;
- 2) превышает 100 человек;
- 3) превышает 150 человек.

15 В КТС за рассмотрением индивидуального трудового спора вправе обратиться:

- 1) работодатель;
- 2) работник;
- 3) прокурор;
- 4) профессиональный союз, защищающий интересы работника.

16 Является ли КТС: первичным органом по рассмотрению трудовых споров:

- 1) да;
- 2) нет.

17 Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны направить в комиссию своих представителей в течение:

- 1) 10 календарных дней;
- 2) семи календарных дней;
- 3) 10 рабочих дней;
- 4) 10 дней.

18 КТС образуется:

- 1) у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями;
- 2) в религиозных организациях;
- 3) в структурных подразделениях организации.

19 Индивидуальный трудовой спор рассматривается:

- 1) КТС;
- 2) мировым судьей;
- 3) районным судом;
- 4) вышестоящим в порядке подчиненности органом;
- 5) правовым профсоюзным инспектором;
- 6) государственным инспектором труда;
- 7) примирительной комиссией.

20 КТС образуется по инициативе:

- 1) представительного органа работников;
- 2) выборного органа первичной профсоюзной организации;
- 3) руководителя организации;
- 4) работника, у которого возник конфликт с работодателем;

- 5) заместителя руководителя организации;
- 6) работодателя – физического лица.

21 КТС избирает из своего состава:

- 1) инспектора по делопроизводству;
- 2) исполнителя решений КТС;
- 3) председателя;
- 4) заместителя председателя.

22 КТС рассматривает споры:

- 1) о выдаче трудовой книжки;
- 2) о правомерности отстранения от работы;
- 3) об изменении даты перевода в другой цех;
- 4) о взыскании стоимости невозвращенного работником в конце смены рабочего инструмента.

23 Срок для обращения в КТС составляет:

- 1) для работодателя – три месяца;
- 2) для работника – два месяца;
- 3) работника – один месяц;
- 4) для работника – три месяца;
- 5) для работодателя – один месяц.

24 КТС рассматривает индивидуальные споры:

- 1) в свободное для работника время;
- 2) по субботам и воскресеньям;
- 3) в рабочее для работника время.

25 КТС принимает решение:

- 1) большинством голосов присутствующих на заседании;
- 2) квалифицированным большинством голосов, присутствующих на заседании.

26 КТС правомочна, если на ее заседании присутствует:

- 1) равное количество членов, представляющих работодателя и работников;
- 2) не менее половины членов, представляющих работодателя, и не менее половины членов, представляющих работников.

27 Удостоверение, выданное КТС, предъявляется судебному приставу-исполнителю для исполнения решения КТС в принудительном порядке в течение:

- 1) в течение трех месяцев со дня получения удостоверения;
- 2) в течение одного месяца со дня получения удостоверения;
- 3) в любое время – срок не установлен.

28 Обжаловать решение КТС вправе:

- 1) работник;
- 2) работодатель;

- 3) выборный профсоюзный орган;
- 4) прокурор;
- 5) инспектор труда.

29 В районном суде рассматриваются споры по заявлениям работников:

- 1) о переводе на более легкую работу в связи с медицинским заключением;
- 2) о незаконном отстранении;
- 3) о разглашении персональных данных работника среди работников структурного подразделения;
- 4) о признании увольнения по собственному желанию незаконным;
- 5) о неправомерности увольнения за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, например, за разглашение охраняемой работником государственной тайны.

30 Решение суда о незаконном увольнении подлежит немедленному исполнению, то есть, работодатель обязан восстановить работника на следующий день после:

- 1) вынесения решения суда;
- 2) вступления решения суда в законную силу.

31 В случае признания увольнения незаконным районный суд может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение:

- 1) по собственному желанию;
- 2) по соглашению сторон;
- 3) по сокращению численности или штата работников.

32 Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора в период рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение:

- 1) по истечении срока трудового договора;
- 2) по соглашению сторон;
- 3) собственному желанию;
- 4) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

33 Примириательные процедуры включают рассмотрение коллективного трудового спора:

- 1) в примирительной комиссии; с участием посредника; трудовом арбитраже;
- 2) примирительной комиссии; с участием посредника;
- 3) примирительной комиссии; трудовом арбитраже;
- 4) с участием посредника; трудовом арбитраже.

34 Срок рассмотрения коллективного трудового спора в примирительной комиссии:

- 1) установлен законодателем;
- 2) определяется соглашением сторон;
- 3) установлен законодателем и может быть продлен по соглашению сторон.

35 Примирительная комиссия состоит:

- 1) из представителей сторон;
- 2) из представителей сторон и представителя государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров;
- 3) из представителей сторон и представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

36 Рассмотрение коллективного трудового спора в примирительной комиссии оформляется:

- 1) решением;
- 2) постановлением;
- 3) протоколом.

37 При недостижении сторонами соглашения о кандидатуре посредника:

- 1) кандидатура посредника утверждается государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров;
- 2) стороны приступают к переговорам о создании трудового арбитража;
- 3) рассмотрение коллективного трудового спора приостанавливается на срок, определяемый сторонами.

38 Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника завершается принятием:

- 1) решения;
- 2) постановления;
- 3) определения;
- 4) протокола.

39 Рассмотрение коллективного трудового спора в арбитраже завершается принятием:

- 1) постановления;
- 2) решения;
- 3) определения;
- 4) протокола;
- 5) соглашения.

40 Решение о признании забастовки незаконной принимается:

- 1) краевым судом, областным судом;
- 2) судом субъекта РФ;
- 3) районным (городским) судом;
- 4) верховным судом республики.

41 Заявление о признании забастовки незаконной подает:

- 1) работодатель;
- 2) государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров;
- 3) прокурор;
- 4) орган исполнительной власти субъекта РФ.

42 Локаут – увольнение работников

43 Решение об объявлении забастовки принимается:

- 1) собранием работников организации;
- 2) собранием работников обособленного структурного подразделения;
- 3) объединением профессиональных союзов

44 Предупредительная забастовка объявляется:

- 1) продолжительностью на два часа;
- 2) продолжительностью на один рабочий день;
- 3) продолжительностью на один час;
- 4) после работы примирительной комиссии;
- 5) в процессе работы посредника;
- 6) в процессе работы примирительной комиссии;
- 7) в любое время рассмотрения коллективного трудового спора;
- 8) один раз;
- 9) неоднократно.

Модельные задания:

Задание № 1

Ведущий специалист отдела анализа и методического обеспечения Вампилов, находясь в ресторане, вел себя непристойно: оскорблял официанта и приставал к женщинам. Получив соответствующие материалы, руководитель государственного органа передал их в комиссию по служебному поведению, которая вынесла заключение, что факты недостойного поведения подтверждаются. На основании данного заключения руководитель государственного органа издал приказ об увольнении Вампилова по п. 13 ч. 1 ст.33 Федерального закона № 79-ФЗ за неисполнение обязанности, предусмотренной п. 11 ч.1 ст.15 данного закона. Вампилов не согласился с увольнением, не подписал приказ и обратился к адвокату с просьбой разъяснить, как ему следует поступить в создавшейся ситуации.

Подготовьте письменный ответ Вампилову.

Задание № 2

Дроздова, старший инспектор департамента, имела доступ к сведениям, содержащим государственную тайну. Приказом от 2 июня 2010 г. ей был объявлен выговор за ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, выразившееся в том, что, уходя в отпуск, она не передала в информационный отдел необходимые материалы для нормальной работы государственного органа, чем нарушила инструкцию по обеспечению режима секретности. По возвращении Дроздовой из отпуска была создана специальная комиссия по проверке секретного делопроизводства, осуществляемого Дроздовой. Комиссия выявила ряд нарушений указанной инструкции, в связи с чем руководитель государственного органа 23 июня 2010 г. издал приказ о прекращении допуска Дроздовой к сведениям, составляющим государственную тайну. 24 июня 2010 г. новым приказом служебный контракт с Дроздовой был расторгнут в соответствии с п. 8 части первой ст. 37 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Считая увольнение незаконным и нарушающим ее права, Дроздова обратилась в суд с иском о восстановлении в должности и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула за период с 25 июня 2010 г. по день вынесения судебного решения. В обоснование своих требований Дроздова указала, что прекращение доступа к сведениям, составляющим государственную тайну, было предпринято без заключения органа Федеральной службы безопасности о нецелесообразности дальнейшего допуска гражданина к секретным сведениям. Дроздова указала также, что при ее увольнении нарушено гарантированное Трудовым кодексом РФ право на предоставление другой, имеющейся у ответчика работы.

Подготовьте проект решения суда.

Задание № 3

Шутов Е.Н. был уволен по п. 2 ч.1 ст. 37 Федерального закона № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» за неоднократное неисполнение без уважительных причин служебных обязанностей. Шутов обратился в суд, указав, что он более 10 лет является членом профсоюза, а его увольнение произведено без учета мнения выборного профсоюзного органа, а поскольку данный вопрос в вышеупомянутом законе не регулируется, то на основании ст. 73 этого же закона действует правило ст. 82 Трудового кодекса РФ.

Какое решение должен вынести суд?

Задание № 4

Леонтьев А.Н., занимая в соответствии со срочным служебным контрактом должность помощника руководителя государственного органа,

на момент окончания срока служебного контракта находился в командировке и не был предупрежден за семь дней об увольнении.

Можно ли считать срочный контракт продленным на неопределенный срок? Обоснуйте письменно свое решение.

Задание № 5

С Ивановой, заместителем начальника управления контроля и надзора в сфере связи Роскомнадзора, служебный контракт была прекращен по п. 6 части 1 ст. 33 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» с выплатой денежной компенсации за неиспользованные дни отпуска. Иванова обратилась в районный суд с требованием о предоставлении ей отпуска перед увольнением, поскольку ликвидационная комиссия отказала ей в предоставлении такого отпуска. Районный суд и кассационная инстанция также отказали в удовлетворении ее требований.

Иванова обратилась в Конституционный Суд РФ с жалобой о нарушении ее конституционного права на отдых положениями части 13 статьи 46 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Подготовьте проект документа Конституционного Суда

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

Вопросы к зачету

1. Понятие защиты трудовых прав работников в юридической науке и законодательстве.
2. Субъекты, осуществляющие защиту трудовых прав работников.
3. Формы и способы защиты трудовых прав работников.
4. Средства защиты трудовых прав работников как совокупность мер защиты и мер ответственности.
5. Классификация основных трудовых прав работников.
6. Статутные права и гарантии прав работников, содержащиеся в международных нормах,
7. Конституции РФ, ТК РФ, федеральном законодательстве и законодательстве субъектов РФ.
8. Формы самозащиты работниками трудовых прав.
9. Право на безопасные и здоровые условия труда как основной элемент конституционно-правового статуса гражданина в сфере труда.

Вопросы к экзамену

1. Понятие защиты трудовых прав работников в юридической науке и законодательстве.

2. Субъекты, осуществляющие защиту трудовых прав работников.
3. Формы и способы защиты трудовых прав работников.
4. Средства защиты трудовых прав работников как совокупность мер защиты и мер ответственности.
5. Классификация основных трудовых прав работников.
6. Статутные права и гарантии прав работников, содержащиеся в международных нормах,
7. Конституции РФ, ТК РФ, федеральном законодательстве и законодательстве субъектов РФ.
8. Формы самозащиты работниками трудовых прав.
9. Право на безопасные и здоровые условия труда как основной элемент конституционно-правового статуса гражданина в сфере труда.
10. Трудовая правосубъектность профессионального союза. Законодательство о профсоюзах.
11. Исключительные, паритетные и совещательные права профсоюзов: динамика исторического развития.
12. Содержание защитной функции профсоюзов по действующему законодательству.
13. Правовые и технические инспекции труда профсоюзов: практические аспекты деятельности
14. Вариантность правового статуса профсоюзов по законодательству зарубежных стран.
15. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охраной труда: нормативные и организационные проблемы осуществления.
16. Статус Прокуратуры РФ как одного из органов государственного контроля и надзора
17. Федеральная инспекция труда
18. Специальные органы государственного надзора за соблюдением законодательства о труде
19. Судебная защита трудовых прав работников.
20. Индивидуальные трудовые споры: понятие, виды, порядок рассмотрения.
21. Коллективные трудовые споры: особенности примирительных процедур как особый способ урегулирования спора.
22. Забастовка как особый способ разрешения коллективного трудового спора.

IV. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

4.1. Нормативные правовые акты

Конституция Российской Федерации. М., 1993.

Всеобщая Декларация прав человека от 10 декабря 1948 года.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. М., 1966.

Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», принятая Международной Конференцией труда от 18 июня 1998 года.

Декларация прав и свобод человека и гражданина Российской Федерации от 22 ноября 1991 года.

Хартия основных прав работников 1989 года.

Конвенции и рекомендации МОТ, принятые в 1919-1990 гг.: В 2 т. Женева, 1991.

Социальная Европейская Хартия.

Трудовой кодекс Российской Федерации.

Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Федеральный закон от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов».

Федеральный закон от 03.12.2012 № 227-ФЗ «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации».

Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»

Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

Федеральный закон от 12 декабря 2023 года «О занятости населения в РФ».

Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей».

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024-2026 годы.

4.2. Судебная практика

Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 52 от 16 ноября 2006 г. «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

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. Трудовое право. Общая часть : учебник для вузов / М. О. Буянова, С. О. Казаков, М. М. Панарина ; под редакцией М. О. Буяновой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 239 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21344-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/588382> (дата обращения: 12.02.2026).

2. Трудовое право. Особенная часть : учебник для вузов / ответственный редактор М. О. Буянова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 527 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21345-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/588415> (дата обращения: 12.02.2026). Режим доступа: по подписке.

3. Трудовое право. Специальная часть : учебник для вузов / ответственный редактор М. О. Буянова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 211 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18182-1. — URL : <https://urait.ru/bcode/588417>

4.4 Дополнительная литература

1. Петров, А. Я. Защита трудовых прав: история, теория и практика : учебник для вузов / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 376 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14859-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/588742>

2. Гарантии и защита трудовых прав граждан : учебник для вузов / под редакцией М. О. Буяновой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19112-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/587960>

3. Соколенко, Н. Н. Гарантии и защита трудовых прав граждан : учебник для вузов / Н. Н. Соколенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 272 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14095-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/588615>

4. Защита социальных прав граждан органами публичной власти России : учебное пособие для вузов / под редакцией Г. Н. Комковой, Р. А. Торосян. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 151 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21039-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/590052>

5. Лобанова, Т. Н. Трудовые интересы. Психологические аспекты : монография / Т. Н. Лобанова. — Москва : Юстиция, 2020. — 193 с. — ISBN 978-5-4365-3552-4. — URL: <https://book.ru/book/932707> (дата обращения: 04.05.2026). — Текст : электронный.

6. Шувалова, И. А. Трудовые права работников : научно-практическое пособие / И.А. Шувалова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2026. — 195 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Юридическая консультация). — DOI 10.12737/1850658. - ISBN 978-5-16-017383-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2223541> (дата обращения: 04.05.2026). — Режим доступа: по подписке.

7. Лукаш, Ю. А. Трудовой спор работника и работодателя : учебное пособие / Ю. А. Лукаш. - Москва : Флинта, 2022. - 79 с. - ISBN 978-5-9765-5168-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1906152> (дата обращения: 04.05.2026). — Режим доступа: по подписке.

V. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

5.1. Общесистемные требования к реализации ОПОП ВО

Институт располагает на праве собственности и на основании договоров материально-техническим обеспечением образовательной деятельности (помещениями и оборудованием) для реализации программы магистратуры по Блоку 1 «Дисциплины (модули)» и Блоку 3 «Государственная итоговая аттестация» в соответствии с учебным планом.

Обучающимся обеспечивается доступ (удаленный доступ) к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам. Полнотекстовая рабочая программа 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.

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде (далее – ЭИОС) Университета из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), как на территории Университета, так и вне ее. Помимо электронных библиотек Университета, он обеспечен индивидуальным неограниченным доступом ко всем удаленным электронно-библиотечным системам, базам данных и справочно-правовым системам, подключенным в Университете на основании лицензионных договоров, и имеющие адаптированные версии сайтов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

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.

Электронная информационно-образовательная среда Университета обеспечивает:

- доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), программам практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), программах практик;
- формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы;
- фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы магистратуры;
- проведение учебных занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных технологий образовательного процесса;
- взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействия посредством

сети «Интернет».

Фонд электронных ресурсов Библиотеки включает следующие информационные справочные системы, профессиональные базы данных и электронные библиотечные системы, состав которых определен в рабочих программах дисциплин (модулей) и подлежит обновлению (при необходимости):

5.1.1. Справочно-правовые системы:

1.	Континент	сторонняя	http://continent-online.com	ООО «Агентство правовой интеграции «КОНТИНЕНТ», договоры: - № 22021712 от 09.03.2022 г. с 20.03.2022г. по 19.03.2023 г.; - № 23020811 от 06.03.2023 г. с 20.03.2023 г. по 19.03.2024 г.; - № 240020711 от 14.03.2024 г. с 20.03.2024 г. по 19.03.2025 г.; - № 25021313 от 11.03.2025 с 20.03.2025 г. по 19.03.2026 г.; - № 26021711 от 20.03.2026 г. с 20.03.2026 г. по 19.03.2027 г.
2.	Westlaw Academics	сторонняя	https://uk.westlaw.com	Филиал Акционерного общества «Томсон Рейтер (Маркетс) Юроп СА», договоры: - № ЭР-5/2022 от 27.10.2021 г., период доступа с 01.01.2022 г. по 31.12.2022 г.; - № 32211783551 от 16.11.2022 г. с 01.01.2023 г. по 31.12.2023 г.; - № ЭР-4/2023 от 30.11.2023 г. с 01.01.2024 г. по 31.12.2024 г.; - № ЭР-3/2025 от 29.10.2024 с 01.01.2025 по 31.12.2025; - № ЭР-7/2026 от 24.11.2025 с 01.01.2026 г. по 31.12.2026 г.
3.	Jus Mundi Academic Research	сторонняя	https://jusmundi.com	ООО «ИВИС», договоры: - № ЭР-4/2025 от 21.04.2025, период доступа с 23.04.2025 г. по 22.04.2026 г.; - № ЭР-1/2026 от 09.04.2026 г. с 23.04.2026 г. по 22.04.2027 г.
4.	КонсультантПлюс	сторонняя	http://www.consultant.ru	Открытая лицензия для образовательных организаций

5.	Гарант	сторонняя	https://www.garant.ru	Открытая лицензия для образовательных организаций
6.	Системы Casebook и Caselook	сторонняя	https://casebook.ru/ https://caselook.ru/	АО «ПравоТех», лицензионное соглашение №1А/2025 от 29.08.2025 г. с 01.09.2025 г. по 31.08.2026 г.

5.1.2. Профессиональные базы данных:

1.	Национальная электронная библиотека (НЭБ)	сторонняя	https://rusneb.ru	ФГБУ «Российская государственная библиотека», договор № 101/НЭБ/4615 от 01.08.2018 г. с 01.08.2018 по 31.07.2023г. (безвозмездный)
2.	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; - Дополнительное соглашение № 1 от 22.11.2024 г. (в связи с изменением типа МГЮА)
3.	НЭБ eLIBRARY.RU	сторонняя	http://elibrary.ru	ООО «РУНЕБ», договоры: - № ЭР-3/2022 от 04.03.2022 г. с 09.03.2022 г. по 09.03.2023 г.; - № SU-1494/2023 от 22.03.2023 г. с 27.03.2023 г. по 26.03.2024 г.; - № SU-1494/2024 от 28.03.2024 г. с 03.04.2024 г. по 02.04.2025 г.; - № ЭР-1/2025 от 21.03.2025 г. с 03.04.2025 г. по 02.04.2026 г.; - № SU-1494/2026 от 11.03.2026 г. с 03.04.2026 г. по 02.04.2027 г.
4.	ЛитРес: Библиотека	сторонняя	http://biblio.litres.ru	ООО «ЛитРес», договоры: - № ЭР-6/2022 от 18.03.2022 г. с 18.03.2022 г. по 17.03.2023 г.; - № 130223/Б-1-136 от 02.03.2023 г. с 18.03.2023 г. по 17.03.2024 г.; - № 210224/ИТ-Б-181 от 05.03.2024 г. с 18.03.2024 г. по 17.03.2025 г.; - № 180225/ИТ-Б-178 от 24.02.2025 г. с 18.03.2025 г. по 17.03.2026 г.; - № 240226/ИТ-Б-161 от 16.03.2026 г. с 18.03.2026 г. по 17.03.2027 г.

5.1.3. Электронно-библиотечные системы:

1.	ZNANIUM.COM	сторонняя	http://znanium.com	<p>ООО «Научно-издательский центр ЗНАНИУМ», договоры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - № 3/2021 эбс от 02.11.2020 г. с 01.01.2021 г. по 31.12.2021 г.; - № 1/2022эбс от 01.10.2021 г. с 01.01.2022 г. по 31.12.2022 г.; - № 32211747575эбс от 07.10.2022 г. с 01.01.2023 г. по 31.12.2023 г.; - № ЭР-3/2023 от 30.11.2023 г. с 01.01.2024 г. по 31.12.2024 г.; № ЭР-2/2025 от 23.10.2024 с 01.01.2025 г. по 31.12.2025 г.; - 32515306855 от 17.10.2025 с 01.01.2026 г. по 31.12.2026 г.
2.	Book.ru	сторонняя	http://book.ru	<p>ООО «КноРус медиа», договоры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - № ЭР-4/2022 от 01.10.2021 г. с 01.01.2022 г. по 31.12.2022 г.; - № 32211783653 от 21.10.2022 г. с 01.01.2023 г. по 31.12.2023 г.; - № ЭР-2/2023 от 30.11.2023 г. с 01.01.2024 г. по 31.12.2024 г.; - № ЭР-1/2025 от 14.10.2024 с 01.01.2025 г. по 31.12.2025 г.; - № 32515306784 от 21.10.2025 с 01.01.2026 г. по 31.12.2026 г.
3.	ВЧЗ РГБ (Виртуальный читальный зал Российской государственной библиотеки)	сторонняя	https://search.rsl.ru/	<p>ФГБУ «Российская государственная библиотека», договоры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - № 32312116538 от 14.02.2023 г. с 02.03.2023 г. по 01.03.2024 г.; - № 095/04/0025 от 26.02.2024 г. с 02.03.2024 г. по 01.03.2025 г.; - № 095/04/0019 от 24.02.2025 г. с 02.03.2025 г. по 01.03.2026 г.; - № 073/04/0021 от 27.02.2026 г. с 02.03.2026 г. по 01.03.2027 г.
4.	Образовательная платформа Юрайт	сторонняя	http://www.biblio-online.ru	<p>ООО «Электронное издательство Юрайт», договоры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - № ЭР-7/2022 от 09.03.2022 г. с 03.04.2022 по 02.04.2023 г.; - № 32312233331 от 29.03.2023 г. с 03.04.2023 г. по 02.04.2024 г.; - № ЭР-1/2024 от 25.03.2024 г. с 03.04.2024 г. по 02.04.2025 г.; - № ЭР-2/2025 от 21.03.2025 с 03.04.2025 г. по 02.04.2026 г.;

				- № 7823 от 26.03.2026 г. с 03.04.2026 г. по 02.04.2027 г.
5.	Юстицинформ	сторонняя	https://elknigi.ru/	ООО «Юридический дом «Юстицинформ», договоры: - № ЭР-1/2023 от 30.03.2023 г. с 05.04.2023 г. по 04.04.2024 г.; - № ЭР-2/2024 от 29.03.2024 г. с 15.04.2024 г. по 14.04.2025 г.; - № ЭР-3/2025 от 09.04.2025 с 15.04.2025 г. по 14.04.2026 г.; - № ЭР-2/2026 от 10.04.2026 г. с 15.04.2026 г. по 14.04.2027 г.
6.	Проспект	сторонняя	http://ebs.prospekt.org	ООО «Проспект», договоры: - № ЭР-3/2021 от 21.06.2021 с 03.07.2021 г. по 02.07.2022 г.; - № 32211498857 от 24.06.2022 г. с 03.07.2022 г. по 02.07.2023 г.; - № 32312506505 от 27.06.2023 с 03.07.2023 г. по 02.07.2024 г.; - № ЭР-3/2024 от 13.06.2024 с 04.07.2024 г. по 03.07.2025 г.; - № ЭР-5/2025 от 24.06.2025 с 04.07.2025 г. по 03.07.2026 г.

Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА) обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения, состав которого подлежит ежегодному обновлению.

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

Все аудитории, задействованные в образовательном процессе по реализации учебной дисциплины (модуля), оснащены следующим ПО:

№ №	Описание ПО	Наименование ПО, программная среда, СУБД	Вид лицензирования
ПО, устанавливаемое на рабочую станцию			
1.	Операционная система	Microsoft Windows 7 Microsoft Windows 8.1 Microsoft Windows 10	Лицензия
		ООО «+АЛЪЯНС» услуги по предоставлению неисключительных прав(лицензий) на программное обеспечение. По договорам № 242-223/20 от 19.06.2020 г.	
2.	Антивирусная защита	Kaspersky Endpoint Security для Windows	Лицензия

		ООО «Програмос-Проекты» По договорам: №УТ0032987 от 01.07.2021 №50-223/22 от 14.07.2022 №54-223/23 от 10.08.2023 №УТ-0038516 от 16.08.2024 №735-223/25 от 02.09.2025 (на 2 года)	
3.	Офисные пакеты	Microsoft Office 2019	Лицензия
4.	Программа для ЭВМ «Виртуальный осмотр места происшествия: Учебно-методический комплекс»	По договору: 328-У от 19.02.2021 г.	Лицензия
5.	Архиваторы	WinRar	Открытая лицензия
6.	Интернет браузер	Yandex	Открытая лицензия
7.	Программа для просмотра файлов PDF	PDF24	Открытая лицензия
		Foxit Reader	Открытая лицензия
8.	Программа для просмотра файлов DJVU	DjVuviewer	Открытая лицензия
9.	Пакет кодеков	K-LiteCodecPack	Открытая лицензия
10.	Программа для редактирования фото	Picasa	Открытая лицензия
11.	Программа для работы с графикой	PaintNet	Открытая лицензия
12.	Видеоплеер	WindowsMediaPlayer	В комплекте с ОС
13.	Программа для удаленного доступа	AnyDesk	Открытая лицензия
14.	Программа для проведения конференций	Zoom	Открытая лицензия
1	Справочно- правовые системы (СПС)	Консультант плюс	Открытая лицензия
2.		Гарант	Открытая лицензия
1	Услуги по поставке обновленной версии ПО ("АС Нагрузка", Планы Мини", "Планы СПО")		Лицензия
3		ООО "Лаборатория Математического моделирования и информационных систем" По договорам: №9113 от 16.02.2022 №1005-23 от 03.03.2023 №2480-24 от 21.03.2024 №3833-25 от 27.03.2025 №4998-26 от 30.03.2026	

5.3. Помещения для самостоятельной работы обучающихся

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:

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).

5.4. 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: читальный зал располагается на первом этаже недалеко от входа, предназначенного для маломобильных групп обучающихся, рабочие места в читальном зале оборудованы современными эргономичными моноблоками с качественными экранами, а также аудио гарнитурами, на каждом компьютере имеется возможность увеличения фрагментов изображения или текста с помощью экранной лупы, озвучивания отображаемого на экране текста. В ЭБС применяются специальные адаптивные технологии для лиц с ограниченными возможностями зрения: версия сайта для слабовидящих, эксклюзивный адаптивный лидер, программа не визуального доступа к информации, коллекция аудио изданий.

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

Наличие рабочих мест в Электронном читальном зале с

увеличенным пространством для работы, выделено и обозначено табличкой со знаком доступности для всех категорий инвалидности.

Обеспечено комплексное обслуживание в читальных залах:

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

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.

Рабочее место оборудовано:

- «накладного» типа наушниками к компьютерам (у дежурного библиотекаря);

- 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;

- лупа ручная для чтения 90mmx13.5mm – предназначена для чтения текстов, написанных мелким шрифтом (у дежурного библиотекаря);

- линза Френеля в виниловой рамке 300*190 – удобна для просмотра страниц формата А4(у дежурного библиотекаря).