

**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)**

ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ О ТРУДЕ

Б1.В.ДВ.01.04

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

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

Черепанцева Юлия Сергеевна

Договоры и соглашения о труде: 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.

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Цели и задачи освоения дисциплины (модуля)

Целью учебной дисциплины «Договоры и соглашения о труде» является подготовка юриста, способного на основе договоров и соглашений о труде выстраивать такие отношения между работником и работодателем, которые сочетают законность, справедливость, уважение к человеческому достоинству, солидарность и добросовестность, обеспечивая достойный труд и социальный мир как высшие ценности.

Задачами учебной дисциплины «Договоры и соглашения о труде» являются формирование знаний и умений применять нормы о договорах и соглашениях на основе принципов справедливости, добросовестности и уважения достоинства работника; выявлять и корректировать условия, унижающие человеческое достоинство; составлять договоры и соглашения как инструменты солидарности и социального мира, а не только формальной обязанности; действовать как нравственно ответственный юрист, стремящийся к справедливому балансу интересов и примирению сторон.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Дисциплина **Б1.В.ДВ.01.04** «Договоры и соглашения о труде» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Б1.В.

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 «Дифференциация правового регулирования отношений в сфере труда».

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

По итогам освоения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Универсальные компетенции:

УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Профессиональные компетенции:

ПК-3 - Способен давать юридические консультации и заключения в различных сферах юридической деятельности.

Разделы (темы) дисциплины	Код и наименование формируемых	Индикатор достижения компетенций (планируемый)
---------------------------	--------------------------------	--

(модуля)	компетенций	результат освоения дисциплины (модуля)
Трудовой договор и общие начала регулирования трудовых отношений	ПК-3 Способен давать юридические консультации и заключения в различных сферах юридической деятельности	ИПК 3.1 Выявляет и формулирует наличие правовой проблемы ИПК 3.2 Знает и применяет правила оформления правового заключения и письменной консультации
Виды трудовых договоров	ПК-3 Способен давать юридические консультации и заключения в различных сферах юридической деятельности	ИПК 3.1 Выявляет и формулирует наличие правовой проблемы ИПК 3.2 Знает и применяет правила оформления правового заключения и письменной консультации ИПК 3.3. Вырабатывает различные варианты решения конкретных задач на основе норм права и полученных аналитических данных
Соглашения и договоры в сфере социального партнерства	УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИУК 5.3 Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Объем дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа. Форма промежуточной аттестации – зачет.

2.1. Тематические планы

2.1.1. Тематический план для очной формы обучения

№ п / п	Разделы (темы) дисциплины (модуля)	семестр/триместр	Виды учебной деятельности и объем (в академических часах)					Технология образовательного процесса	Форма текущего контроля/ Форма промежуточной аттестации
			лекции	ПЗ	Лабораторный практикум (при наличии)	КРП (при наличии)	СР		
1	Тема 1. Трудовой договор и	3	2	4			32	Управляемая дискуссия Опрос	Контрольные задания. Примерный

	общие начала регулирования трудовых отношений							проводится с использованием групповой формы работы	перечень вопросов
2	Тема 2. Виды трудовых договоров	3	-	4			30	Технология решения исследовательских задач Кейс-технология	Исследовательские задачи Кейс-задания
3	Тема 3. Соглашения и договоры в сфере социального партнерства	3	-	4			30	Управляемая дискуссия	Тесты/контрольные задания
4	Лабораторный практикум				2				
	Всего:		2	12	2		92		Зачет

2.1.2. Тематический план для заочной формы обучения

№ п / п	Разделы (темы) дисциплины (модуля)	семестр/триместр	Виды учебной деятельности и объем (в академических часах)					Технология образовательного процесса	Форма текущего контроля/ Форма промежуточной аттестации
			лекции	ПЗ	Лабораторный практикум (при наличии)	КРП (при наличии)	СР		
1	Тема 1. Трудовой договор и общие начала регулирования трудовых отношений	1	2	2	-		36	Управляемая дискуссия Опрос проводится с использованием групповой формы работы	Контрольные задания. Примерный перечень вопросов
2	Тема 2. Виды трудовых договоров	2	-	4			28	Технология решения исследовательских задач Кейс-технология	Исследовательские задачи Кейс-задания
3	Тема 3. Соглашения и	2		2	-		28	Управляемая дискуссия	Тесты/контрольные

	договоры в сфере социального партнерства								задания
4	Лабораторный практикум			2					
	Всего:		2	8	2		92		Зачет 4

2.2. Занятия лекционного типа

Лекция 1. Раздел 1 Трудовой договор и общие начала регулирования трудовых отношений

Тема 1. Понятие и значение трудового договора

1. Понятие трудового договора как основной формы реализации принципа свободы труда.
2. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров о труде. Содержание трудового договора.
3. Порядок и гарантии его заключения.
4. Изменение трудового договора.
5. Прекращение трудового договора.

Задания для подготовки к лекции:

1. Поясните понятия «профессия», «специальность», «квалификация». Приведите соответствующие примеры.
2. Объясните взаимосвязь анализа и описания работы с должностной инструкцией.

2.3. Занятия семинарского типа

Практическое занятие 1. Понятие, стороны, содержание и значение трудового договора. Изменение и прекращение трудового договора.

1. Основные аспекты понятия трудового договора и его значение в регулировании трудовых отношений.
2. Содержание трудового договора.
3. Порядок заключения трудового договора: правовые гарантии.
4. Изменение трудового договора: виды изменений.
5. Общие основания прекращения трудового договора. Правовые гарантии.

Задания для подготовки:

Дифференциация в трудовом праве и ее историческое развитие.

Порядок заключения трудового договора. Особые условия и гарантии, установленные для отдельных категорий граждан при приеме на работу.

Почему трудовой договор называют не только юридическим, но и нравственным актом? Какие духовные ценности (доверие, честность, уважение) лежат в основе добровольного соглашения сторон?

Может ли трудовой договор быть справедливым, если он строго соответствует закону, но морально унижает работника? Приведите примеры.

Какова нравственная ценность трудового договора для общества в целом? Только ли экономическая или еще и социально-миротворческая?

Работодатель: чем различаются его «власть» и «ответственность» в нравственном измерении? Является ли забота о работнике сверх закона нравственным долгом или доброй волей?

Может ли работодатель оценивать личные (непрофессиональные) качества работника (порядочность, честность) при заключении договора? Если да, то где грань между законным отбором и дискриминацией по нравственному признаку?

Обязательные условия договора: какие из них имеют не только правовое, но и нравственное значение для достоинства работника (например, трудовая функция, место работы, оплата)?

Дополнительные (факультативные) условия: где проходит нравственная граница допустимого (например, испытание, неразглашение, отработка после обучения, запрет на работу по совместительству)?

Какие условия трудового договора, формально законные, могут нарушать человеческое достоинство? Приведите примеры.

Перевод на другую работу: когда он нравственно оправдан (например, для сохранения здоровья, спасения семьи работника), а когда является формой давления и неуважения?

Изменение условий договора по инициативе работодателя (ст. 74 ТК РФ): как сочетать законное право работодателя на изменение и нравственный принцип стабильности и предсказуемости для работника?

Перемещение работника: всегда ли оно нейтрально? Может ли частое перемещение использоваться как скрытое моббинг (травля) работника с нравственной точки зрения?

Временный перевод без согласия (катастрофа, авария, простой): где грань между необходимостью и злоупотреблением этой нормой в нравственном смысле? Как не унижить работника даже в экстренной ситуации?

Что важнее при прекращении договора: формальная законность процедуры или нравственная справедливость решения? Возможен ли конфликт между ними?

Чем отличается увольнение «по закону, но подло» от увольнения «по закону и по совести»? Приведите примеры.

Увольнение по сокращению штата: как сделать его нравственно переносимым для человека? Что работодатель обязан сделать сверх закона из чувства справедливости?

Увольнение за виновные действия (прогул, появление в нетрезвом виде, хищение): всегда ли наказание должно быть крайним? Не противоречит ли это нравственному принципу прощения и исправления?

Увольнение за несоответствие занимаемой должности: как отличить реальную некомпетентность от субъективной неприязни или завышенных требований? Нравственная оценка.

Увольнение за утрату доверия (для материально ответственных лиц) – что это за нравственная категория? Как доказать «утрату доверия» честно, а не по надуманному поводу?

Увольнение за аморальный проступок (педагоги, воспитатели): как соотнести нравственную оценку вне работы и профессиональную пригодность? Где граница между личной жизнью и трудовой функцией?

Может ли работодатель «выжить» работника, создав невыносимые условия, чтобы тот уволился сам («моббинг» по-русски)? Как это оценить с нравственной точки зрения и как закон должен реагировать?

Призыв на военную службу: как расстаться с работником нравственно (слова благодарности, сохранение места, помощь семье)? Что сверх закона может сделать работодатель?

Может ли увольнение быть актом милосердия (например, освобождение от работы, где человек мучается, не справляется, болеет)? Как это оформить без унижения?

Практическое занятие 2. Особенности отдельных видов трудовых договоров.

1. Разнообразие трудовых договоров и их классификация.
2. Определите особенности трудовых договоров по сроку заключения.
3. Раскройте специфику трудовых договоров по содержанию.

Задания для подготовки:

1. Испытание при приеме на работу и его юридическое значение.
2. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и в связи с нарушением правил заключения трудового договора.

Практическое занятие 3. Соглашения и договоры в сфере социального партнерства

1. Понятие коллективного договора и его значение в сфере социального партнерства.
2. Порядок заключения коллективных договоров.
3. Содержание и структура коллективного договора.
4. Социально-партнерские соглашения в сфере труда.

Задания для подготовки:

Социальное партнерство и его становление в России

Объединения работодателей: правовые основы создания и деятельности, полномочия в сфере социально-трудовых.

Какие духовно-нравственные ценности лежат в основе идеи социального партнерства (солидарность, справедливость, достоинство, доверие, ответственность)?

Коллективный договор – это «юридическая обязанность» или «добровольный акт солидарности»? Каково их этическое соотношение?

Какие условия коллективного договора унижают достоинство работников, даже если они формально законны?

Как нравственно оценить ситуацию, когда профсоюз навязывает работодателю условия, которые тот не может выполнить?

Какое нравственное значение имеет Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством РФ? Можно ли его назвать «общественным договором в сфере труда»?

Отраслевое соглашение: как в нем может проявляться солидарность работников разных профессий и предприятий (в том числе в ущерб личным преимуществам)?

Региональное соглашение – инструмент справедливости или «усреднения»? Как учесть интересы слабых предприятий и слабых работников?

Должны ли соглашения учитывать региональные духовно-культурные и религиозные особенности (например, время молитвы, традиционные праздники, субботний отдых)?

Как оценить нравственность распространения действия соглашения на работодателей, которые не участвовали в его заключении (ст. 48 ТК РФ)? Это справедливо или нарушение свободы?

Нравственно ли использовать затягивание переговоров, угрозу забастовки или локаута как способ давления? Где грань между законным давлением и аморальным шантажом?

Обязанность предоставлять информацию для переговоров: нравственный долг или юридическое принуждение?

Какова нравственная природа ответственности за нарушение коллективного договора или соглашения?

Какие нравственные качества необходимы посреднику (медиатору) в переговорах о социально-партнерском соглашении?

Забастовка как крайняя мера: когда она нравственно оправдана, а когда – безнравственна (даже если законна)?

Локаут (массовое увольнение в ответ на забастовку) – это экономическая необходимость или безнравственное наказание коллектива?

Нравственно ли включать в соглашение пункты о религиозных обязанностях работников (например, дополнительный выходной для молитвы, отказ от работы с определенными товарами)?

Допустимо ли включать в соглашение обязанность работодателя поддерживать традиционные семейные ценности (дополнительные выходные для многодетных, отказ от ночных смен для родителей)?

2.4. Самостоятельная работа

Самостоятельная работа студента по дисциплине «Договоры и соглашения о труде» включает следующие виды:

- чтение и конспектирование учебной и монографической литературы;
- написание рефератов и эссе;
- решение кейсов;
- составление глоссария;
- 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.

Практическое занятие 1. Понятие, стороны, содержание и значение трудового договора. Изменение и прекращение трудового договора.

Напишите эссе на тему

1. Дифференциация в трудовом праве и ее историческое развитие.
2. Порядок заключения трудового договора. Особые условия и гарантии, установленные для отдельных категорий граждан при приеме на работу.
3. Испытание при приеме на работу и его юридическое значение.
4. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и в связи с нарушением правил заключения трудового договора.

Решите кейс-задания

Кейс-задание 1.

Все взрослые члены одной семьи занимались различной трудовой деятельностью: отец семейства работал механиком электростанции; мать была надомницей по пошиву мешков в одной из организаций; сын Николай - капитан речного корабля; дочь Марина - продавцом в палатке своего мужа-предпринимателя; дочь Елена являлась свободным художником, рисовала и продавала картины; сын Михаил - военнослужащий, а сын Сергей являлся членом рыболовецкого колхоза и работает в нем рыбаком, а его жена - домохозяйка.

На кого и почему распространяется Трудовой кодекс РФ?

Кейс-задание 2.

Определите, какие из указанных отношений регулируются нормами трудового права:

- А) Зуева А.Ю. дала своей соседке взаймы 1 кг сахарного песка;
- Б) Сазонов В.А. договорился с Никоновым О.Г. о совместной игре в бильярдном клубе;
- В) совершеннолетний Валув Р.О. ответил отказом на предложение пожилой женщины уступить ей место в общественном транспорте;

Г) фотограф ателье Куприянов А.А. поместил фотографию своей клиентки Жуковой Т.Д. на рекламный щит, расположенный у входа в фотоателье;

Д) в ходе драки с приставшими к нему хулиганами несовершеннолетний Курочкин П.П. получил травму руки и голени.

Кейс-задание 3.

Серова поступила на работу в ООО «Трудовой день» в качестве штукатура-маляра. С ней был заключен срочный трудовой договор сроком на 4 месяца. После истечения срока трудового договора с ней был заключен новый договор сроком на 3 месяца, затем еще один сроком на 5 месяцев. После истечения срока последнего Серова была уволена по п.2 ст. 77 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, Серова обратилась с исковым заявлением в суд.

Решите вопрос о правомерности заключения срочных трудовых договоров. Решите дело.

Кейс-задание 4.

При заключении трудового договора с 16-тилетним Заикиным начальник отдела кадров ООО «Зорька ясная» потребовал следующие документы:

Паспорт

Трудовую книжку

Разрешение от родителей

Справку о прохождении медицинского осмотра

Аттестат об окончании школы

Характеристику из школы

Правомерно ли требование начальника отдела кадров? Какие документы имеет право потребовать работодатель при приеме на работу?

Кейс-задание 5.

Правомерно ли отказано при приеме на работу по следующим основаниям:

достижение пенсионного возраста;

отсутствие регистрации;

недостаточная квалификация, которая требуется федеральным законом для занятия данной должности;

лицу, претендующему на вакантную должность секретаря, в связи с отсутствием приятной внешности;

женщине в связи с наличием у нее 12 детей.

Кейс-задание 6.

При приеме на работу на должность начальника цеха с Уткиным был заключен трудовой договор, в котором оговаривалось, что срок испытания составит 6 месяцев. Кроме того, указывалось, что изначально размер оклада Уткина будет установлен в размере 10000 руб., а после прохождения испытания составит 15000 руб. В момент заключения трудового договора от Уткина потребовали подписать расписку, в которой содержались следующие обязательства: не разглашать сведения, полученные в связи с осуществлением

трудовой деятельности; не совмещать работу в других организациях; не покупать акций других организаций.

Оцените соответствие действий работодателя нормам трудового законодательства.

Кейс-задание 7.

Иванова, зная о тяжелом материальном положении своей подруги Петровой, пригласила ее в качестве помощницы по хозяйству к себе домой. Петрова должна была производить уборку квартиры Ивановой 1 раз в неделю. За это Иванова выплачивала ей 1000 рублей за одну уборку. Письменно договор оформлен не был. По истечении одного года Иванова решила, что в услугах Петровой больше не нуждается, т.к. свободного времени у нее стало больше и убирать квартиру может сама. В тот же месяц Петрова предъявила иск в суд. Предмет иска был сформулирован следующим образом:

1. Признать сложившиеся отношения по уборке помещения трудовыми.
2. Восстановить ее на прежней работе.
3. Компенсировать моральный вред за незаконное увольнение.
4. Взыскать компенсацию за неиспользованный отпуск.

Решите дело.

Кейс-задание 8.

Старший прораб участка строительной организации допустил к работе плотника Васильева и направил его документы в отдел кадров управления для оформления на работу. Инспектор отдела кадров выразила сомнение относительно правомерности зачисления Васильева, так как он являлся двоюродным братом старшего прораба. Главный инженер, временно исполнявший обязанности начальника строительного управления, отложил издание приказа о зачислении Васильева на работу до возвращения начальника.

Как только начальник строительного управления появился, Васильев потребовал от него издания приказа и выплаты заработной платы.

Решите данный спор.

Кейс-задание 9.

К генеральному директору АО «Волжанка» обратилась группа рабочих с просьбой изменить им формулировку увольнения и выплатить денежную компенсацию за отпуск. Они пояснили, что были приняты на временную работу для подготовки котлована под фундамент строящейся столовой, проработали менее 2 месяцев и подали заявление об увольнении, так как в другой организации им предложили постоянную работу. По мнению рабочих, они вправе были прекратить работу в любое время, так как она носила временный характер. Через 3 дня после предупреждения бригада на работу не вышла, и ее члены были уволены за прогул без уважительных причин. При проверке указанных обстоятельств выяснилось, что в приказах о приеме на работу содержатся разные записи: одни рабочие принимались временно другие (зачисленные позднее) – на время выполнения земляных работ.

Ваше решение по данному спору?

Кейс-задание 10.

При приеме на должность техника-механика Андреева администрация потребовала от него следующие документы: а) паспорт; б) трудовую книжку; в) диплом об окончании вуза; г) характеристику с прежнего места работы; д) справку об обеспеченности его семьи жилой площадью; е) справку о медицинском освидетельствовании.

После представления указанных документов Андреев был принят на работу с двухмесячным испытательным сроком. За 3 дня окончания испытания ему сообщили, что администрация решила продлить испытательный срок еще на 1 месяц, так как за прошедшее время у Андреева не было достаточно сложной работы, чтобы определить его квалификацию. Кроме того, 2 недели он болел. Одновременно он был предупрежден, что при неудовлетворительном результате испытания будет уволен. Андреев не возражал.

Через 3 недели после продления испытательного срока Андреев был уволен как не выдержавший испытания. Андреев обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение должен вынести суд?

Кейс-задание 11.

Ученик 8-го класса школы № 13 Семенов по устному распоряжению директора комбината бытового обслуживания был принят инспектором в справочное бюро (с режимом работы 3 дня в неделю по 3 ч. с оплатой за фактически отработанное время). Через 2 дня к директору комбината обратилась мать мальчика и попросила уволить сына, считая, что он был принят на работу незаконно (без ее согласия) и должен продолжать учебу в школе.

Правильно ли был оформлен прием на работу подростка? Имеет ли право мать требовать увольнения несовершеннолетнего сына и кому должна быть выдана заработная плата за отработанное время?

Практическое занятие 2. Особенности отдельных видов трудовых договоров.

Напишите реферат на тему:

1. Дополнительные гарантии для отдельных категорий работников при прекращении трудового договора (выборные профсоюзные работники, подростки, беременные женщины, работники, имеющие несовершеннолетних детей, депутаты и др.).

2. Профессиональные союзы и иные представители работников: правовые основы деятельности, характеристика, порядок создания, полномочия, гарантии деятельности, соотношение правового положения и полномочий профессиональных союзов и иных представителей.

3. Трудовые правоотношения государственных гражданских служащих.

Составьте таблицу:

Перечень категорий работников, в трудовых договорах которых могут быть включены дополнительные основания увольнения

№ п/п	Категории работников	Норма ФЗ РФ	Примерные или возможные основания
--------------	-----------------------------	--------------------	--

Составьте глоссарий:

Дистанционный труд
Надомный труд
Спортсмен
Тренер
Лицо с семейными обязанностями
Вахтовый метод работы
Иностраный работник

Практическое занятие 3. Соглашения и договоры в сфере социального партнерства

Напишите реферат на тему:

1. Понятие, значение и принципы социального партнерства.
2. Стороны социального партнерства. Представительство работников и работодателей.

Решите кейс-задания:

Кейс-задание 1.

В ОАО «Бриз» существуют три профессиональных союза, представляющие интересы своих членов. В связи с решением общего собрания работников о заключении в организации коллективного договора, у выборных профсоюзных органов соответствующих профсоюзов возникли вопросы, по которым не было единства мнений. Они обратились к юрисконсульту организации с просьбой ответить на вопросы:

С каким из трех профсоюзов работодатель должен вести переговоры и заключить коллективный договор? Может ли заключенный таким образом коллективный договор быть распространен на всех работников ОАО «Бриз»? Какой ответ должен дать юрисконсульт?

Составьте таблицу:

Проведите сравнительный анализ коллективного договора и социально-партнерских соглашений. Выявите общие черты и отличия. По результатам заполните таблицу:

	коллективный договор	соглашения		
		генеральные	отраслевые	иные
Общие черты	1. 2. 3.			
Различия	1. 2. 3.			

Составьте перечень нормативных условий, которые в соответствии с ТК РФ должны быть отражены в коллективном договоре.

№ п/п	Норма ТК РФ	Содержание условия коллективного договора	Имеется ли такое условие в коллективном договоре организации, который изучает студент
например	Ст.8 ч.3	Принятие локального акта по согласованию с представительным органом работников	П. 5 коллективного договора ООО « Практика»

III. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

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.

Модельные задания:

Кейс 1. «Содержание трудового договора»

В трудовой договор управляющего инвестиционным фондом включены следующие условия:

– об обеспечении по итогам работы за первый год не менее 20% доходности инвестиций;

– о праве на получение по истечении года работы денежного бонуса в размере 5% чистой прибыли фонда при указанной доходности инвестиций;

– о праве на приобретение привилегированных акций фонда по цене размещения;

– о предоставлении в безвозмездное пользование служебной квартиры на период работы в должности управляющего;

– о выплате компенсации в размере 5 должностных окладов при о срочном увольнении по состоянию здоровья и иным причинам, не связанным с виновными действиями;

– о полной имущественной ответственности за любой ущерб, причиненный имуществу, в том числе и финансовым активам фонда.

Вопросы:

Какие из этих условий относятся к отрасли трудового права?

Каковы правовые последствия включения в трудовой договор гражданско-правовых обязательств?

Кейс 2. «Заключение трудового договора»

Работодателем (нанимателем) отказано в приеме на работу (службу) гражданам по следующим основаниям:

– лицу, поступающему на должность прокурора, в связи с тем, что он получил юридическое образование в негосударственном экономическом вузе;

– подростку, претендующему на работу комплектовщика заказов на складе сантехники в магазине стройматериалов;

– кандидату на должность следователя СК РФ в связи с тем, что он состоит в зарегистрированном браке с лицом, имеющим судимость за преступление против собственности (мошенничество, ст. 159 УК РФ);

– пенсионеру в возрасте 66 лет, претендующему на должность муниципального служащего;

– кандидату на работу водителем автобуса в связи с тем, что он, управляя собственным автомобилем, совершил одиннадцать административных нарушений правил дорожного движения в течение последних 3 месяцев;

– кандидату на должность кассира Московского метрополитена в связи с отсутствием экономического образования и регистрации в г. Москве;

– кандидату на должность бухгалтера АО, имеющему высшее непрофильное (юридическое) образование.

Вопросы:

Есть ли в приведенных примерах признаки незаконного ограничения трудовых прав, в том числе нарушения равенства прав и возможностей в сфере труда?

Кейс 2 «Основания перевода работника на другую работу»

Ситуация

Вы работаете в крупной, динамично развивающейся компании менеджером по персоналу. Компания существует более двух лет. В связи с динамикой своего развития компания постоянно ставит перед сотрудниками все новые и более сложные профессиональные задачи, что позволяет им в короткие сроки существенно повысить свой профессиональный уровень.

У сотрудников есть возможность и карьерного развития. Бизнес компании специфичен, нужны люди, хорошо знающие его. Руководство компании предпочитает выдвигать на менеджерские позиции уже работающих сотрудников, нежели брать на эти позиции людей «со стороны».

Несколько месяцев назад в компании уже произошло несколько перемещений: руководителями отделов были назначены квалифицированные в своей предметной области сотрудники, которые хорошо себя зарекомендовали за время работы в компании. После их перехода появился целый ряд проблем: стали нарушаться сроки по текущим задачам отдела, существенно снизились показатели работы, произошло несколько конфликтов с партнерами, сотрудники отделов стали допоздна засиживаться на работе, несколько даже подумывают об увольнении.

Проанализировав ситуацию, вы поняли, что переведенные на менеджерские позиции сотрудники все еще думают и действуют как специалисты, и что у них недостаточно навыков, чтобы эффективно справляться с поставленными задачами на новом качественном уровне. Они могут обучиться всему в процессе работы, и со временем у них выработаются необходимые навыки, но на ваш взгляд целесообразно отправить их на тренинги, чтобы подтянуть менеджерские навыки на необходимый уровень. Вы также считаете, что необходимо разработать систему работы с кадровым резервом, так как это первый, но не последний случай перевода сотрудников с повышением в должности. У вас есть список людей, которых в скором будущем ожидает подобный переход, и работу с ними нужно начинать уже сейчас, чтобы они не столкнулись с теми же проблемами, которые возникли в результате состоявшегося перевода.

Вопросы

Как вы определите, какие навыки необходимо развивать?

Из каких блоков будет состоять ваша программа по работе с кадровым резервом?

Каким образом вы будете внедрять программу по работе с кадровым резервом в вашей Компании?

Кейс 3 «Аттестация работников»

Ситуация.

Механик ГУП «Автоколонна №3» Егоров уволен на основании несоответствия занимаемой должности по материалам аттестации, проведенной территориальным управлением автотранспорта. Егоров обжаловал увольнение в суд, где, в частности, указал, что не был ознакомлен с локальным Положением об аттестации, не знает правил ее проведения, не знает, какие именно замечания к его работе учитывались, поскольку с характеристикой, представленной в аттестационную комиссию, он не знаком, также ему не предоставили сведений о составе комиссии. Директор считал увольнение законным, так как аттестация проводилась по общероссийскому отраслевому положению и наличие локальных актов в данном случае не обязательно.

Вопросы:

Кто прав: директор или Егоров?

Кейс 4

Сформулируйте «нравственный кодекс сторон трудового договора» – 5–7 принципов добросовестного поведения при заключении, изменении и расторжении.

Контрольные вопросы к зачету:

1. Трудовой договор и общие начала регулирования трудовых отношений.
2. Цели и задачи трудового законодательства.
3. Круг отношений, регулируемый ст. 1 ТК РФ
4. Основные принципы и методы регулирования отношений в сфере трудового права, сочетание в нем публично-правовых и частноправовых начал.
5. Понятие, стороны, содержание и значение трудового договора. Порядок и гарантии его заключения.
6. Обязательные и дополнительные условия трудового договора и их значение.
7. Изменение трудового договора.
8. Прекращение трудового договора. Классификация оснований прекращения трудового договора.
9. Основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя, несвязанные с виновным поведением работника.
10. Виды трудовых договоров и их классификация по сроку заключения, по содержанию.
11. Основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя, связанные с виновным поведением работника.
12. Трудовой договор с женщинами и лицами с семейными обязанностями.
13. Трудовой договор с работниками в возрасте до восемнадцати лет.
14. Трудовой договор с руководителями организаций и членами коллегиального исполнительного органа организации.

15. Трудовой договор с совместителями.
16. Трудовой договор с временными и сезонными работниками.
17. Трудовой договор с надомниками
18. Трудовой договор с лицами, работающими у работодателей -физических лиц.
19. Трудовой договор с лицами, работающими в районах Крайнего Севера.
20. Соглашения и договоры в сфере социального партнерства
21. Понятие, содержание коллективных договоров.
22. Порядок заключения коллективных договоров.
23. Понятие, виды и содержание коллективных соглашений.
24. Отличие коллективного соглашения от коллективного договора.

IV. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации. М., 1993.
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.
8. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
9. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
10. Федеральный закон от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов».
11. Федеральный закон от 03.12.2012 № 227-ФЗ «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации».
12. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
13. Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».
14. Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»
15. Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

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

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

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

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».

5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

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>

5.2. Дополнительная литература

1. Головкин, Р. Б. Актуальные проблемы теории правового регулирования : учебник для вузов / Р. Б. Головкин, Ю. П. Миронова, О. Д. Третьякова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 305 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12216-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/587825> (дата обращения: 04.05.2026).

2. 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>

3. 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>

4. 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>

5. Заработная плата и цифровизация трудовых отношений : монография / ; под ред. П. В. Симолина, Коллектив авторов. — Москва : Русайнс, 2025. — 330 с. — ISBN 978-5-466-08999-8. — URL: <https://book.ru/book/958263> (дата обращения: 04.05.2026). — Текст : электронный.

6. 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>

7. 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.

8. 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.;
----	-----------	-----------	---	--

				<p>- № 25021313 от 11.03.2025 с 20.03.2025 г. по 19.03.2026 г.;</p> <p>- № 26021711 от 20.03.2026 г. с 20.03.2026 г. по 19.03.2027 г.</p>
2.	Westlaw Academics	сторонняя	https://uk.westlaw.com	<p>Филиал Акционерного общества «Томсон Рейтер (Маркетс) Юроп СА», договоры:</p> <p>- № ЭР-5/2022 от 27.10.2021 г., период доступа с 01.01.2022 г. по 31.12.2022 г.;</p> <p>- № 32211783551 от 16.11.2022 г. с 01.01.2023 г. по 31.12.2023 г.;</p> <p>- № ЭР-4/2023 от 30.11.2023 г. с 01.01.2024 г. по 31.12.2024 г.;</p> <p>- № ЭР-3/2025 от 29.10.2024 с 01.01.2025 по 31.12.2025;</p> <p>- № ЭР-7/2026 от 24.11.2025 с 01.01.2026 г. по 31.12.2026 г.</p>
3.	Jus Mundi Academic Research	сторонняя	https://jusmundi.com	<p>ООО «ИВИС», договоры:</p> <p>- № ЭР-4/2025 от 21.04.2025, период доступа с 23.04.2025 г. по 22.04.2026 г.;</p> <p>- № ЭР-1/2026 от 09.04.2026 г. с 23.04.2026 г. по 22.04.2027 г.</p>
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	<p>ФГБУ «Российская государственная библиотека»,</p> <p>договор № 101/НЭБ/4615 от 01.08.2018 г.</p> <p>с 01.08.2018 по 31.07.2023г. (безвозмездный)</p>
----	---	-----------	---	---

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	ООО «Научно-издательский центр ЗНАНИУМ», договоры: - № 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.;
----	-------------	-----------	---	--

				<p>- № ЭР-3/2023 от 30.11.2023 г. с 01.01.2024 г. по 31.12.2024 г.;</p> <p>№ ЭР-2/2025 от 23.10.2024 с 01.01.2025 г. по 31.12.2025 г.;</p> <p>- 32515306855 от 17.10.2025 с 01.01.2026 г. по 31.12.2026 г.</p>
2.	Book.ru	сторонняя	http://book.ru	<p>ООО «КноРус медиа», договоры:</p> <p>- № ЭР-4/2022 от 01.10.2021 г. с 01.01.2022 г. по 31.12.2022 г.;</p> <p>- № 32211783653 от 21.10.2022 г. с 01.01.2023 г. по 31.12.2023 г.;</p> <p>- № ЭР-2/2023 от 30.11.2023 г. с 01.01.2024 г. по 31.12.2024 г.;</p> <p>- № ЭР-1/2025 от 14.10.2024 с 01.01.2025 г. по 31.12.2025 г.;</p> <p>- № 32515306784 от 21.10.2025 с 01.01.2026 г. по 31.12.2026 г.</p>
3.	ВЧЗ РГБ (Виртуальный читальный зал Российской государственной библиотеки)	сторонняя	https://search.rsl.ru/	<p>ФГБУ «Российская государственная библиотека», договоры:</p> <p>- № 32312116538 от 14.02.2023 г. с 02.03.2023 г. по 01.03.2024 г.;</p> <p>- № 095/04/0025 от 26.02.2024 г. с 02.03.2024 г. по 01.03.2025 г.;</p> <p>- № 095/04/0019 от 24.02.2025 г. с 02.03.2025 г. по 01.03.2026 г.;</p> <p>- № 073/04/0021 от 27.02.2026 г. с 02.03.2026 г. по 01.03.2027 г.</p>
4.	Образовательная платформа Юрайт	сторонняя	http://www.biblio-online.ru	<p>ООО «Электронное издательство Юрайт», договоры:</p> <p>- № ЭР-7/2022 от 09.03.2022 г. с 03.04.2022 по 02.04.2023 г.;</p> <p>- № 32312233331 от 29.03.2023 г. с 03.04.2023 г. по 02.04.2024 г.;</p> <p>- № ЭР-1/2024 от 25.03.2024 г. с 03.04.2024 г. по 02.04.2025 г.;</p> <p>- № ЭР-2/2025 от 21.03.2025 с 03.04.2025 г. по 02.04.2026 г.;</p> <p>- № 7823 от 26.03.2026 г. с 03.04.2026 г. по 02.04.2027 г.</p>
5.	Юстицинформ	сторонняя	https://elknigi.ru/	<p>ООО «Юридический дом</p>

				«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.	Прспект	сторонняя	http://ebs.prospekt.org	ООО «Прспект», 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
		Гарант	Открытая лицензия
1 3	Услуги по поставке обновленной версии ПО ("АС Нагрузка", Планы Мини", "Планы СПО")		Лицензия
		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).