

**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 трудового права и права социального обеспечения

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
(МОДУЛЯ)**

**ПРОБЛЕМЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В СФЕРЕ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Б1.В.ДВ.03.04

год набора–2025

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 – 2025

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

Автор (ы):

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

Рецензент(ы):

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

Проблемы ответственности в сфере управления персоналом / Черепанцева Ю.С. – Оренбург: Издательский центр Оренбургского института (филиала) Университета имени О.Е. Кутафина, 2025.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

© Оренбургский институт (филиал)
Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2025

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Цели и задачи освоения дисциплины (модуля)

Целью освоения учебной дисциплины «Проблемы ответственности в сфере управления персоналом» является ознакомление обучающихся с понятием, происхождением, сущностью, современным состоянием и тенденциями развития института ответственности как системы юридических норм, закрепляющих и гарантирующих основные права работника в сфере труда; воспитание обучающихся в духе уважения трудовых прав и законных интересов работников; изучение обучающимися установленных государством гарантий трудовых прав и свобод граждан в процессе осуществления трудовой деятельности, формирование навыков и умений по применению полученных знаний в практической деятельности.

Задачами учебной дисциплины (модуля) «Проблемы ответственности в сфере управления персоналом» являются знание содержания основных норм трудового права, их значение и применение для современного права; получение базовых представлений о целях и задачах трудового права, роли юриста в современном обществе и его функциях; понимание значения трудового права в системе других правовых дисциплин и отраслей права; изучение основных понятий трудового права; выяснение сущности основных институтов трудового права; владение информацией об основных периодах развития трудового права; умение трактовать нормы трудового права и приводить примеры их эффективного применения; получение базовых навыков исследования субъекта и объекта трудового правоотношения; обосновывать и принимать в пределах должностных обязанностей решения, а также совершать действия, связанные с реализацией трудовправовых норм; составлять юридические документы; приобретать навыки дискуссии по основным проблемам трудового правового регулирования.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Учебная дисциплина (модуль) «Проблемы ответственности в сфере управления персоналом» входит в дисциплины по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 (Б1.В.) ОПОП ВО.

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 «Правовое регулирование обучения, развития и оценки персонала» 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-2

Профессиональные компетенции:

ПК - 2

ПК - 3

В приведенной ниже таблице перечисляются формулировки компетенций (закрепленные за дисциплиной в учебном плане), индикаторы достижения компетенций и результаты обучения.

Совсем не обязательно, чтоб для любой дисциплины были выделены все предложенные категории: и знания, и умения, и владения. Некоторые дисциплины теоретические могут не содержать в качестве результатов «владения».

Разделы (темы) дисциплины (модуля)	Код и наименование формируемых компетенций	Индикатор достижения компетенций (планируемый результат освоения дисциплины (модуля))
Раздел 1. Понятие и виды юридической ответственности в трудовом праве.	УК-2 Способен анализировать основные закономерности формирования, функционирования и развития права	ИУК 2.1 Формулирует на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения через реализацию проектного управления. ИУК 2.2 Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения. ИУК 2.3 Планирует

		необходимые ресурсы, в том числе с учетом их заменимости. ИУК 2.4 Разрабатывает план реализации проекта с использованием инструментов планирования. ИУК 2.5 Осуществляет мониторинг хода реализации проекта, корректирует отклонения, вносит дополнительные изменения в план реализации проекта, уточняет зоны.
Раздел 2. Материальная ответственность в трудовом праве.	ПК -2 Способен давать юридические консультации и заключения в различных сферах юридической деятельности	ИПК 2.1 Знает правовые принципы и действующие нормативные правовые акты с учетом специфики отдельных отраслей права ИПК 2.2 Понимает особенности различных форм реализации права ИПК 2.3 Устанавливает фактические обстоятельства, имеющие юридическое значение ИПК 2.4 Определяет характер правоотношения и подлежащие применению нормы материального и процессуального права ИПК 2.5 Принимает обоснованные юридические решения и оформляет их в точном соответствии с нормами материального и процессуального права.
Раздел 3. Правовое регулирование дисциплины труда.	ПК – 3 Способен применять нормативные правовые акты в соответствующих	ИПК 3.1 Выявляет и формулирует наличие правовой проблемы. ИПК 3.2 Знает и применяет правила оформления правового заключения и письменной

	сферах профессиональной деятельности, реализовывать нормы материального и процессуального права	консультации. ИПК 3.3 Выработывает различные варианты решения конкретных задач на основе норм права и полученных аналитических данных.
--	---	---

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Объем дисциплины (модуля) составляет 3 з.е., 108 академических часов. Форма промежуточной аттестации – зачет.

2.1. Тематические планы

2.1.1. Тематический план для очной формы обучения

№ п/п	Разделы (темы) дисциплины (модуля)	семестр/три мест	Виды учебной деятельности и объем (в академических часах)				Технология образовательного процесса	Форма текущего контроля/ Форма промежуточной аттестации
			лекции	ПЗ	Лабораторный практический (при наличии)	СР		
1.	Понятие юридической ответственности в трудовом праве и ее виды	4	2	1		10	Управляемая дискуссия	Примерный перечень вопросов
2.	Материальная ответственность в трудовом праве: понятие, виды, условия наступления	4		1		10	Управляемая дискуссия	Примерный перечень вопросов

3.	Материальная ответственность работодателя	4		2		10	Управляемая дискуссия	Тесты/контрольные задания
4.	Материальная ответственность работника	4		2		10	Экспресс-опрос проводится с использованием групповой формы работы	Примерный перечень вопросов Тесты/контрольные задания
5.	Полная материальная ответственность работника.	4		2		10	Кейс-технология	Кейс-задания
6.	Порядок взыскания ущерба.	4		1		10	Кейс-технология	Кейс-задания
7.	Правовое регулирование дисциплины труда.	4		1		10	Управляемая дискуссия	Примерный перечень вопросов
8.	Виды дисциплинарной ответственности. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения.	4		2		10	Экспресс-опрос проводится с использованием групповой формы работы	Кейс-задания
9.	Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников	4			2	12	Управляемая дискуссия Кейс-технология	Примерный перечень вопросов
	Всего по		2	12	2	92		Зачет

2.1.2. Тематический план для заочной формы обучения

№ п/ п	Разделы (темы) дисциплины (модуля)	семе стр/ три мест р	Виды учебной деятельности и объем (в академических часах)				Технология образователь ного процесса	Форма текущего контроля/ Форма промежуточ ной аттестации
			лек ци и	ПЗ	Лабор аторн ый практи кум	СР		
1	Понятие юридической ответственнос ти в трудовом праве и ее виды	1	2			34		Примерный перечень вопросов
2	Понятие юридической ответственнос ти в трудовом праве и ее виды	2		2		6	Управляема я дискуссия	Примерный перечень вопросов
3	Материальная ответственнос ть в трудовом праве: понятие, виды, условия наступления	2		2		8	Экспресс- опрос проводится с использован ием групповой формы работы	Примерный перечень вопросов
4	Материальная ответственнос ть работодателя	2		1		6	Управляема я дискуссия	Кейс- задания
5	Материальная ответственнос ть работника	2		1		6	Кейс- технология Управляема я дискуссия	Примерный перечень вопросов Тесты/контр ольные задания
6	Полная материальная ответственнос	2				8		

	ть работника.							
7	Полная материальная ответственность работника.	2				8	Кейс-технология	Кейс-задания
8	Виды дисциплинарной ответственности. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения.	2		2		8	Кейс-технология	Кейс-задания
9	Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников	2			2	8	Управляемая дискуссия	Примерный перечень вопросов
	Всего по		2	8	2	92		Зачет

2.2. Занятия лекционного типа⁴

Лекция 1. Понятие и виды ответственности в трудовом праве.

Содержание:

1. Понятие и содержание ответственности по трудовому праву.
2. Отличительные особенности ответственности в сфере регулирования труда.
3. Виды ответственности по трудовому праву
4. Правонарушения в сфере труда как основание юридической ответственности по нормам трудового права.

Задания для подготовки:

1. Изучение рекомендованной основной и дополнительной литературы, нормативного материала.
2. Что такое ответственность, каково ее значение в трудовом праве?

3. В чем сущность отличительных особенностей ответственности в сфере регулирования труда?
4. Назовите и охарактеризуйте основные виды ответственности по трудовому праву.
5. Дайте характеристику правонарушению в сфере труда как основанию юридической ответственности по нормам трудового права

2.3. Занятия семинарского типа

Практическое занятие 1. Понятие юридической ответственности в трудовом праве и ее виды.

1. Актуальные вопросы и проблемы ответственности в трудовом праве, их связь с экономическими, социальными и культурными проблемами современного общества.
2. Понятие и содержание ответственности по трудовому праву. Причины и условия наступления ответственности в сфере регулирования труда.
3. Отличительные особенности ответственности в сфере регулирования труда.
4. Виды ответственности по трудовому праву.

Задания для подготовки:

1. Что такое ответственность, каково ее значение в трудовом праве?
2. В чем сущность отличительных особенностей ответственности в сфере регулирования труда?
3. Назовите и охарактеризуйте основные виды ответственности по трудовому праву.
4. Дайте характеристику правонарушению в сфере труда как основанию юридической ответственности по нормам трудового права
5. Правонарушения в сфере труда как основание юридической ответственности по нормам трудового права. Характеристика состава правонарушения.
6. Судебная практика по вопросам ответственности в трудовом праве.

Практическое занятие 2. Материальная ответственность в трудовом праве: понятие, виды, условия наступления

1. Понятие и содержание материальной ответственности по трудовому праву.

2. Виды материальной ответственности в сфере регулирования труда.

3. Условия наступления материальной ответственности. Понятие, содержание, видовая дифференциация.

Задания для подготовки:

1. Соотношение материальной и имущественной ответственности.

2. Основание материальной ответственности.

3. Общие условия привлечения сторон трудового договора к материальной ответственности

4. Сбор и обобщение новейших нормативных актов по теме практического занятия.

5. Поиск решений Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ по теме практического занятия

Практическое занятие 3. Материальная ответственность работодателя

1. Материальная ответственность работодателя.

2. Ответственность работодателя за незаконное лишение работника возможности трудиться.

3. Ответственность работодателя в случае причинения ущерба имуществу работника.

4. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.

Задания для подготовки:

1. Понятие и основание материальной ответственности работодателя.

2. Сбор и обобщение новейших нормативных актов по теме практического занятия.

3. Поиск решений Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ по теме практического занятия

Практическое занятие 4. Материальная ответственность работника

1. Условия наступления материальной ответственности работников.

2. Видовая дифференциация материальной ответственности работников.

3. Ограниченная ответственность работников.

Задания для подготовки:

1. Изучение вопросов практического занятия в соответствии с его темой.
2. Сбор и обобщение новейших нормативных актов по теме практического занятия.
3. Поиск решений Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ по теме практического занятия.
4. Решение задач по теме практического занятия.

Практическое занятие 5. Полная материальная ответственность работника.

1. Полная материальная ответственность работника. Случаи полной материальной ответственности.
2. Индивидуальная и коллективная (бригадная) материальная ответственность работников.
3. Письменные договоры о полной (индивидуальной или коллективной) материальной ответственности работников и порядок их заключения.

Задания для подготовки:

1. Изучение вопросов практического занятия в соответствии с его темой.
2. Сбор и обобщение новейших нормативных актов по теме практического занятия.
3. Поиск решений Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ по теме практического занятия.
4. Решение задач по теме практического занятия.

Практическое занятие 6. Порядок взыскания ущерба.

1. Определение размера ущерба, причиненного работодателю.
2. Порядок взыскания ущерба.
3. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.

Практическое занятие 7. Правовое регулирование дисциплины труда.

1. Понятие и значение трудовой дисциплины.
2. Понятие внутреннего трудового распорядка организации.
3. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.

4. Основные нормативные акты о дисциплине труда. Уставы и положения о дисциплине.

Задания для подготовки:

1. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации.
2. Методы обеспечения дисциплины труда.
3. Поощрения за труд и порядок его применения.
4. Сбор и обобщение новейших нормативных актов по теме практического занятия.
5. Поиск решений Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ по теме практического занятия.

Практическое занятие 8. Виды дисциплинарной ответственности. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения.

1. Дисциплинарная ответственность работников. Дисциплинарный проступок.
2. Виды дисциплинарной ответственности работников: общая и специальная.
3. Дисциплинарные взыскания. Порядок применения дисциплинарных взысканий.
4. Снятие дисциплинарного взыскания.

Задания для подготовки:

1. Раскройте понятие и состав дисциплинарного проступка.
2. Что является основанием наступления дисциплинарной ответственности?
3. Понятие и виды дисциплинарных взысканий. Особенности применения и снятия дисциплинарных взысканий.
4. Сбор и обобщение новейших нормативных актов по теме практического занятия.
5. Поиск решений Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ по теме практического занятия

Лабораторное занятие. Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников.

1. Ответственность руководителей организаций и иных должностных лиц за нарушение трудового законодательства.
2. Особенности привлечения к ответственности спортсменов.

3. Особенности привлечения к ответственности участников социально- партнерских отношений, руководителей профсоюзных организаций.

4. Особенности юридической ответственности государственных служащих и лиц, замещающих государственные должности.

Задания для подготовки:

1. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников.

2. Особенности привлечения к ответственности руководителей профсоюзных организаций.

3. Возмещение затрат, связанных с обучением работника.

4. Сбор и обобщение новейших нормативных актов по теме практического занятия.

5. Поиск решений Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ по теме практического занятия.

Задания для подготовки:

1. Изучение вопросов практического занятия в соответствии с его темой.

2. Сбор и обобщение новейших нормативных актов по теме практического занятия.

3. Поиск решений Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ по теме практического занятия.

4. Решение задач по теме практического занятия.

2.4. Самостоятельная работа

Темы эссе (рефератов, докладов)

1. Общая характеристика трудовой ответственности.

2. Поощрения за добросовестный труд, виды поощрений, порядок их применения.

3. Основания и условия привлечения к материальной ответственности работника

4. Правонарушения в сфере труда как основание юридической ответственности по нормам трудового права

5. Отличие материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности.

6. Виды материальной ответственности работников и ее пределы.

7. Виды материальной ответственности работодателя.

8. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.

9. Ответственность работодателя (представителя) за уклонение от участия в коллективных переговорах

10. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
11. Дисциплинарные взыскания. Порядок применения дисциплинарных взысканий.
12. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников.
13. Методы обеспечения трудовой дисциплины.
14. Меры и порядок поощрения за успехи в труде.
15. Меры дисциплинарного взыскания. Порядок их обжалования и снятия.
16. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора по нормам трудового права.
17. Возмещение затрат, связанных с обучением работника: общие и специальные положения.
18. Возмещение морального вреда, причиненного работнику работодателем.

Вопросы на самостоятельную подготовку:

Семинарское занятие №1

Что такое ответственность, каково ее значение в трудовом праве?

В чем сущность отличительных особенностей ответственности в сфере регулирования труда?

Назовите и охарактеризуйте основные виды ответственности по трудовому праву.

Дайте характеристику правонарушению в сфере труда как основанию юридической ответственности по нормам трудового права

Семинарское занятие № 2

1. Раскройте понятие, содержание и условия ответственности по трудовому праву.

2. Что такое материальная ответственность работодателя, в чем ее основные особенности?

3. Что такое материальная ответственность работников? Каковы условия наступления данного вида ответственности.

4. Каким образом происходит возмещение материального ущерба и морального вреда?

Семинарское занятие № 3

1. Что такое материальная ответственность работников? Каковы условия наступления данного вида ответственности.

2. Каким образом происходит возмещение материального ущерба и морального вреда?

3. Что такое ограниченная ответственность работников?
4. Назовите основные характеристики договоров о полной материальной ответственности.
5. Каким образом происходит порядок взыскания материального ущерба в случаях привлечения работников к материальной ответственности?
6. Назовите и охарактеризуйте основания привлечения работников к полной материальной ответственности.

Семинарское занятие № 4

1. Виды (пределы) материальной ответственности работника перед работодателем. Ограниченная материальная ответственность.
2. Полная материальная ответственность работника в силу закона.
3. Полная материальная ответственность работников на основании договора.
4. Повышенная (кратная) материальная ответственность работника.

Семинарское занятие №5 Определение размера ущерба, причиненного работодателю.

1. Порядок взыскания ущерба.
2. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.

Семинарское занятие № 6

1. Дайте оценку эффективности действующего российского законодательства о дисциплинарной ответственности и сформулируйте предложения о внесении дополнений в трудовое законодательство с целью его дальнейшего совершенствования

2. Составьте таблицу: «Специальная дисциплинарная ответственность в современных условиях», с выделением категорий работников, для которых она предусмотрена; нормативной основы; видов дисциплинарных взысканий; порядка наложения дисциплинарных взысканий:

п/п	Категории работников, для которых предусмотрена специальная дисциплинарная	Нормативная основа	Виды предусмотренных дисциплинарных взысканий	Специфика порядка наложения дисциплинарных взысканий
-----	--	--------------------	---	--

	ответственность			

Семинарское занятие №7

При разработке правил внутреннего трудового распорядка механического завода «Калибр» было предложено включить в перечень дисциплинарных взысканий следующие: постановку на вид; замечание; предупреждение; выговор; строгий выговор; лишение отпуска для прогульщиков; штраф до 500 руб. для лиц, появившихся на работе в нетрезвом состоянии; перевод на нижеоплачиваемую работу и увольнение.

Все ли предложенные меры дисциплинарных взысканий правомерны? Как разрабатываются и утверждаются правила внутреннего трудового распорядка? Каким требованиям они должны отвечать?

Семинарское занятие № 8

1. Каковы особенности дисциплинарной ответственности в трудовом праве?
2. Дайте характеристику понятию и сущности дисциплины труда.
3. Что такое правила внутреннего трудового распорядка?
4. Назовите и охарактеризуйте основные виды дисциплинарной ответственности

Лабораторное занятие

1. Каков порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации?
2. Что такое поощрение за труд и каково его значение?
3. Назовите и охарактеризуйте особенности привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников.

Модельные задания:

Задание 1.

По указанию начальника цеха Сеницын выполнял сварочные работы на материальном складе в непосредственной близости от бочек с красителями. Перед началом работы заведующий складом Марьин предупредил начальника цеха и Сеницына о том, что в бочках находятся легковоспламеняющиеся вещества, и просил их принять необходимые меры предосторожности.

Пожарные, прибывшие к месту пожара, установили, что работы велись с нарушением противопожарных правил. В связи с этим

инспектор МЧС внес представление директору завода о дисциплинарном наказании виновных.

Заведующий складом предупрежден о служебном несоответствии, начальнику цеха объявлен выговор с предупреждением, а Синицын лишен премиальных выплат за текущий месяц и по итогам работы за год. Им также предложено добровольно возместить ущерб имуществу предприятия, причиненный в результате их небрежных действий.

Работники оспорили взыскания. При этом сварщик ссылаясь на то, что исполнял указание начальника, кладовщик — что предупредил об опасности, а начальник цеха — что руководит производством в цехе и не должен следить за работами на складе.

Следует ли исполнить предписание инспектора? Кого из работников следует наказать? Какие меры могут быть к ним применены?

Задание 2.

Электрослесарь Земцов по просьбе своего приятеля Жирова, работающего в арматурном цехе этого же завода, отправился с ним сначала на склад, а затем, получив необходимые детали, на рабочее место Жирова, чтобы вместе отремонтировать сварочный аппарат, на котором тот работал.

Ремонт затянулся на всю вторую половину рабочего дня, Земцов после обеда на своем рабочем месте не появлялся. На следующий день начальник электроцеха потребовал от Земцова письменное объяснение о причинах отсутствия в течение четырех часов на своем рабочем месте. Земцов написал все как было, указав, что экстренной работы на его рабочем месте не было, а неисправный сварочный аппарат без участия электрика починить невозможно, и он помог предотвратить простой в работе.

Земцову объявлен выговор за отсутствие на рабочем месте, но по представлению главного технолога выплачена месячная премия на 10% больше обычного размера.

Законен ли этот приказ? Возможно ли одновременное наказание и поощрение работника?

Задание 3.

Директор ООО «Реммашзавод» объявил мастеру цеха Власову выговор за то, что он несвоевременно закрыл наряды на выполненные работы, в связи с этим произошла задержка выплаты заработной платы на неделю. Через два месяца Власов опоздал на работу на один час, а спустя два дня замечен пьяным при выходе с предприятия по окончании рабочей смены.

За указанные нарушения он был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Власов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В заявлении он указал, что выговор не имеет юридической силы, так как начальник цеха до направления служебной записки директору не выяснял причины задержки оформления нарядов, с ним предварительно не беседовал. Опоздание на работу вызвано плохой работой общественного транспорта, а вахтеру проходной просто что-то показалось. Поэтому, по мнению Власова, уволили его незаконно.

Какое решение должен вынести суд?

Задание 4.

Дайте ответы на следующие вопросы, связанные с расторжением трудового договора за прогул без уважительных причин.

Правомерно ли увольнение за прогул, если работник:

- в период нетрудоспособности, подтвержденный больничным листом, выполнял трудовые обязанности, но периодически отсутствовал на работе без согласования с работодателем;
- отсутствовал на рабочем месте в связи с участием в судебном заседании в качестве истца, представителя истца;
- отсутствовал на рабочем месте в связи с тем, что находился на приеме в государственной инспекции труда с жалобой на нарушение его трудовых прав;
- отсутствовал на рабочем месте в связи с тем, что работодатель не допустил его к выполнению трудовых обязанностей;
- отсутствовал на рабочем месте по причине простоя;
- отсутствовал на рабочем месте по причине заключения его под стражу;
- пенсионер по старости (по возрасту) самовольно использовал отпуск без сохранения заработной платы;
- использовал отпуск для участия в экзаменационной сессии без согласия работодателя, отказавшего в его предоставлении по производственным причинам?

Задание 5.

Ответьте на вопросы, связанные с расторжением трудового договора в случае появления работника на работе в состоянии опьянения.

Правомерно ли увольнение, если:

- работник с признаками опьянения был задержан в рабочее время (утром в начале рабочего дня) на проходной предприятия;
- работник был задержан на проходной в состоянии опьянения до начала рабочего дня;
- работник, придя на работу в нетрезвом состоянии, не был отстранен от работы, проработал всю смену, выполнил нормы труда;

- работники организовали застолье на работе, отмечая день рождения одного из них, после окончания рабочей смены;
- работник находился в состоянии опьянения в транспорте во время следования в командировку;
- не было проведено медицинского освидетельствования работника на определение состояния опьянения.

Задание 6.

Решением районного суда Сухарев был восстановлен на работе и в его пользу взыскано 7187 руб. за 20 дней вынужденного прогула. Основанием восстановления стало отсутствие учета мнения профсоюзного комитета при увольнении Сухарева. Одновременно суд взыскал с директора Звягина данную сумму в пользу автобазы для возмещения ущерба, причиненного выплатой Сухареву заработной платы за время вынужденного прогула.

Звягин обжаловал решение суда в этой части, указав, что ущерб с должностных лиц, по приказу которых произведено увольнение работников, не может быть взыскан по инициативе суда.

В каких случаях и в каком порядке может быть возложена материальная ответственность на должностных лиц, виновных в незаконных увольнениях и переводах работников?.

Задание 7.

В трудовые обязанности менеджера ООО «Продукты по каталогу» Логунова входило заключение договоров с контрагентами и получение денежных средств за поставленные товары. Работа выполнялась на основании доверенности. Деньги покупателей принимались на основании кассовых приходных ордеров. С Логуновым был заключен договор о полной материальной ответственности. Автомобиль для работы с заказчиками, охрана для перевозки грузов и денежных средств Логунову не предоставлялись. Поездки осуществлялись на личной машине Логунова.

В один из дней Логунов не сдал выручку и нереализованные ценности, заявив, что его на дороге остановили неизвестные лица и, угрожая оружием, угнали машину с деньгами и товарами. Об угоне заявлено в ОВД. Руководитель организации предложил Логунову возместить причиненный ущерб в полном объеме, на что получил отказ. В свою очередь работник требовал возмещения стоимости похищенной машины, так как она использовалась для нужд работодателя и пропала во время работы.

Каковы условия привлечения работника к материальной ответственности? К какому виду материальной ответственности и

в каком порядке может быть привлечен Логунов? Подлежат ли удовлетворению его требования?

Задание 8.

Клокова работала кондуктором на городских линиях предприятия «Липецкий автовокзал». 20 июня в середине рабочего дня она обнаружила, что у нее пропала сумка с полученными на данную смену проездными автобусными билетами на сумму 3 тыс. руб.

Работодатель издал приказ о взыскании указанной суммы из заработка Клоковой (средний заработок кондуктора 8,3 тыс. руб. в месяц) путем ежемесячного удержания в размере 20% начисленной оплаты труда.

Клокова обжаловала этот приказ в прокуратуру района. При этом она указала, что не виновата в пропаже билетов, так как сумку с билетами украли, о пропаже билетов она немедленно заявила директору, номера утраченных билетов были объявлены недействительными, поэтому использовать их было невозможно.

Прокурор принес протест на указанный приказ в связи с тем, что работодатель нарушил порядок привлечения работника к материальной ответственности: в виду отсутствия согласия Клоковой на возмещение ущерба путем удержания из заработной платы взыскание возможно только в судебном порядке.

Суд по иску предприятия рассмотрел это дело и взыскал с Клоковой, учитывая ее материальное положение, 500 руб.

Ваше мнение по всем обстоятельствам данного дела?

Задание 9.

Кладовщик склада сахара Михайлов, с которым был заключен договор о полной материальной ответственности, был предупрежден директором о необходимости перед окончанием работы проверить, закрыты ли вентили на радиаторах отопления склада, так как днем на теплотрассе проводились ремонтные работы, и отопление было отключено. Михайлов забыл сделать это. В 23 часа система отопления была включена, и так как один из вентиля остался открытым, горячей водой было уничтожено 580 кг сахара.

Авария была обнаружена сторожем складского терминала в 5 часов утра. Работодатель издал распоряжение об удержании из заработной платы Михайлова полной стоимости ущерба 29,3 тыс. руб. Михайлов отказался возмещать ущерб, считая, что не виноват, поскольку кладовщик не должен следить за системой отопления. Среднемесячная заработная плата Михайлова — 19,5 тыс. руб.

Каковы условия привлечения работника к материальной ответственности? Правильно ли решение работодателя? Каков порядок возмещения ущерба в данном случае?.

Задание 10.

Токарь 4-го разряда Макаров оставил без присмотра автоматический станок, отлучившись из цеха без уважительной причины. Через некоторое время станок сломался ввиду скрытого дефекта обрабатываемой детали. Работодатель обратился с иском о взыскании с Макарова ущерба в сумме 6250 руб. Средняя месячная заработная плата Макарова 12 400 руб.

Каковы условия привлечения работников к материальной ответственности? Каков порядок возмещения ущерба? Какое решение должен вынести суд?

Задание 11.

На поле фермерского хозяйства работали два комбайнера: Захаров — по трудовому договору и Крутов, член фермерского хозяйства, — сын его главы. Окончив работу, Захаров остановил комбайн с полным бункером на склоне, не поставив при этом его на стояночный тормоз, и отошел в сторону. Крутов, пытаясь развернуться, стал двигаться на своем комбайне назад и копнителем ударил комбайн Захарова. Комбайн от удара скатился по склону в речку. В результате машине причинен ущерб на 24 тыс. руб., стоимость высыпавшегося зерна — 1200 руб. Считая виновным в причинении ущерба Захарова, хозяйство обратилось в суд с иском о взыскании с него этой суммы.

Определите наличие условий наступления материальной ответственности в действиях Захарова и Крутова. Кто и в каком размере должен возместить фермерскому хозяйству причиненный ущерб? Решите дело.

Задание 12.

Пятаков, причинивший ущерб ООО «Выбор» на сумму 18 тыс. руб., заключил с директором соглашение о добровольном возмещении ущерба равными долями в течение шести последующих месяцев. Зарплата Пятакова — 25 тыс. руб. в месяц. Проработав два месяца после подписания этого соглашения, Пятаков уволился и поступил на работу в другую организацию.

Директор Общества направил заверенную копию этого соглашения по новому месту работы Пятакова с предложением о ежемесячном удержании 3 тыс. руб. из его заработка в пользу ООО «Выбор».

Руководитель организации, куда был принят Пятаков, отказался исполнить такое предложение, поскольку удержание из заработной

платы может быть сделано не позднее месяца со дня исчисления размера ущерба. А в данной ситуации прошло уже более 70 дней.

Возможно ли взыскание ущерба по новому месту работы?

III. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

3.1. Задания для проведения текущего контроля успеваемости

3.1.1. Практические задания

«Кейс-стади» (ситуационные задачи)

Кейс 1

При разработке правил внутреннего трудового распорядка ООО юрисконсульт предложил по каждой должности указать виды проступков и соответствующий конкретному проступку вид дисциплинарного взыскания, ссылаясь при этом на идею справедливости и запрет дискриминации. Главный бухгалтер настаивала не закреплять такие нормы, оставляя руководителю свободу усмотрения для каждого случая. Также она настаивала на порядке применения дисциплинарных взысканий строго в соответствии с Трудовым кодексом РФ: сначала замечание, затем выговор и после него увольнение.

Выскажите свое мнение по каждой позиции указанных сотрудников. Какую из них вы считаете соответствующей законодательству?

Кроме того, юрисконсульт предлагал заменить термин «штраф» в разделе «Виды дисциплинарных взысканий» на термин «дисциплинарное удержание». **Обоснуйте свое мнение по данному вопросу нормами ТК РФ.**

Кейс 2

За нарушение правил дорожного движения Ноев был лишен водительских прав на шесть месяцев. В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в ООО, к нему был применено дисциплинарное взыскание в виде перевода на нижеоплачиваемую должность (подсобным рабочим). Ноев потребовал от работодателя отменить приказ и восстановить его в должности.

Правомерно ли требование Ноева признать приказ о переводе незаконным?

Какие меры может применить работодатель к Ноеву в данной ситуации?

Кейс 3

Иванов работал инженером по ремонту. 3 ноября 2019 г. он отсутствовал на работе с 9.00 до 14.30 и вышел только после обеда (обед с 13.30 до 14.30). По факту отсутствия на работе началась проверка.

В письменном объяснении Иванов указал, что он отсутствовал по уважительной причине, а именно находился на учебе: получал второе высшее (экономическое) образование. Он также указал, что еще 31 октября представил в отдел кадров справку, подтверждающую обучение в вузе, а также период сессии с 3 по 21 ноября 2019 г., поэтому формально он находился в учебном отпуске.

Комиссия подтвердила наличие справки, представленной Ивановым, но одновременно определила, что это обстоятельство не является уважительным и рекомендовала работодателю издать приказ о применении к Иванову взыскания за проступок, совершенный 3 ноября 2019 г. Директор, возвратившись из командировки 3 декабря 2019 г., подписал приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде выговора, и в тот же день Иванов был ознакомлен с ним под роспись.

Не согласившись с приказом, Иванов обратился в прокуратуру с жалобой о признании применения дисциплинарного взыскания незаконным и отмене приказа.

Допускается ли в подобных случаях применение взыскания в виде выговора? Имеется ли состав дисциплинарного проступка в действиях Иванова? Соблюдена ли процедура привлечения к дисциплинарной ответственности? Вправе ли прокуратура принимать решение по указанным в жалобе требованиям?

Кейс 4

В комиссию по трудовым спорам учреждения обратился Красин с требованием отменить приказ о переводе на нижеоплачиваемую должность. Он пояснил, что согласился на такой перевод под давлением со стороны руководства учреждения, заключавшемся в предложенном ему выборе между увольнением за виновные действия (которые он якобы совершил) и согласием на перевод. Также он указал, что он обращался в Ростехнадзор с сообщением об использовании рискованных технических решений директором и главным инженером. Представитель работодателя не подтвердил заявленные Красиным факты.

Работодатель объявил Красину выговор за разглашение конфиденциальной информации. Красин заявил, что он по этому поводу никаких бумаг не подписывал и вся эта «конфиденциальная» информация размещена на сайте учреждения.

Является ли законным перевод? Правомерен ли приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности? Какие доказательства могут быть представлены работодателем и работником в обоснование заявленных позиций?

Кейс 5

Дистанционный работник программист Алтарёв получил по электронной почте требование дать объяснение по фактам неисполнения в срок поручений заместителя директора. Алтарёв объяснений не дал. Ему был объявлен выговор. Алтарёв обжаловал в комиссию по трудовым спорам (КТС) вынесенный приказ о выговоре, указав, что он не выполнил поручение, поскольку ему не предоставили доступ к серверу в указанное им время. Также он приложил несколько страниц скриншота своего почтового ящика за неделю после даты вынесения приказа, доказывая, что данный приказ по электронной почте он не получал. КТС встала на сторону работника.

Подготовьте приказ о наложении дисциплинарного взыскания в форме выговора.

Обоснуйте решение КТС. Какое мнение высказал ВС РФ по вопросам общения с работниками через электронные средства связи?

Кейс 6

Приказом были затребованы объяснения от водителя по факту разряженного аккумулятора. Он устно пояснил, что перед уходом в отпуск не отключил аккумулятор автомобиля, потому что это не является необходимым. По истечении двух рабочих дней письменные объяснения не поступили, и был издан приказ о вынесении замечания.

При ознакомлении с указанным приказом работник заявил, что он был на диспансеризации и еще сдавал кровь как донор, поэтому не дал объяснений в письменной форме. Кроме того, не было затребовано мнение профкома, председателем которого он является. Юрист посчитал, что это неуважительная причина, поскольку есть роспись работника в приказе о необходимости дать объяснения по факту случившегося.

Подлежит ли в данном случае отмене приказ о наложении дисциплинарного взыскания?

Обязан ли был работодатель в данном случае запросить мнение профкома?

Кейс 7

В бригаде грузчиков стало традицией нецензурно выражаться в общении между собой. Так же они общались и с другими работниками. После неоднократных устных предупреждений перед директором встал вопрос о применении взыскания.

Вправе ли работодатель применить к грузчикам ст. 20.1. КоАП РФ? Подготовьте предложения для дополнения правил внутреннего трудового распорядка в целях решения указанной проблемы.

Кейс 8

Беконщик Чуев в свою смену в состоянии алкогольного опьянения с ножом гонялся за коллегами по цеху. С его согласия он прошел алкотестер и не оспаривал наличия алкогольного опьянения, но просил не увольнять его, поскольку ему остался год до пенсии и он всю жизнь

добросовестно работал на мясоперерабатывающем заводе. Работодатель уволил Чуева.

Подготовьте мотивировочную часть решения суда о восстановлении Чуева на работе с учетом Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2

Кейс 9

Младшему научному сотруднику объявили замечание за отсутствие опубликованной статьи. Обязанность представить ее к публикации была предусмотрена планом работы на год. Он пояснил, что передал статью в редакцию журнала, однако в апреле прошлого года ему было отказано в публикации в связи с отсутствием в работе научной новизны.

Факт отсутствия опубликованной статьи был установлен 30 января текущего года, а замечание объявлено 3 марта (год был високосным).

В какой форме объявляется замечание? Является ли обоснованным решение работодателя? Нарушены ли сроки?

3.1.2. Примерные тесты

1. Методы обеспечения дисциплины труда:

- a. - Меры убеждения;
- b. - Меры принуждения;
- c. - Меры убеждения и принуждения;
- d. - Меры поощрения и принуждения.

2. Виды взыскания по ТК РФ:

- a. - Штрафы;
- b. - Удержания из заработной платы;
- c. - Замечание, выговор и увольнение;
- d. - Предупреждение, выговор и увольнение.

3. Дисциплинарное взыскание не может быть применено, если после совершения дисциплинарного проступка прошло:

- a. - 1 мес;
- b. - 3 мес;
- c. - 6 мес;
- d. - 2 года.

4. Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается:

- a. - День фактического совершения проступка;
- b. - День, когда о совершенном проступке стало известно лицу, поделенному правом полагать дисциплинарное взыскание;

- c. - День, когда о совершенном проступке стало известно непосредственному руководителю работника, независимо от того, наделено оно или правом наложения дисциплинарного взыскания;
- d. - День, когда о совершенном проступке стало известно руководителю организации или его заместителю.

5. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее:

- a. - 6 месяцев со дня совершения проступка
- b. - 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается по уголовному делу;
- c. - 6 месяцев со дня совершения проступка. В указанное время не включается срок производства по административному и уголовному делу;
- d. - Одного года со дня совершения проступка.

6. Работодатель, при поступлении заявления от представительного органа работников о нарушении руководителем организации законов или нормативных актов о труде:

- a. - Обязан его рассмотреть и сообщить представительному органу работников о результатах;
- b. - Обязан его рассмотреть и если факты подтвердятся, вправе применить к руководителю дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения;
- c. - Обязан его рассмотреть и если факты подтвердятся, обязан применить к руководителю дисциплинарной меры вплоть до увольнения;
- d. - Вправе не рассматривать указанное заявление.

7. Кроме общих дисциплинарных взысканий к государственным служащим могут быть применены следующие взыскания:

- a. - О признании профессионально непригодным;
- b. - О несоответствии занимаемой должности;
- c. - Предупреждение о недопустимости повторного нарушения;
- d. - Предупреждение о неполном должностном соответствии;

Выберите правильный вариант и нажмите кнопку «Ответить»

8. Дисциплинарные взыскания могут быть обжалованы в:

- a. - Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;
- b. - Государственную инспекцию труда;
- c. - Суд;
- d. - Государственной инспекции труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Выберите правильный вариант и нажмите кнопку «Ответить»

9. Если в течение ... со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания:

- a. - Одного месяца;
- b. - Шести месяцев;
- c. - Одного года;
- d. - Двух лет.

Выберите правильный вариант и нажмите кнопку «Ответить»

10. Из перечисленных а) ознакомление с приказом б) обнаружение проступка в) издание приказа г) истребование от работника объяснений д) установление пределов дисциплинарной ответственности порядок наложения дисциплинарных взысканий осуществляется в следующей последовательности:

- a. - а б в г д;
- b. - а б в д г;
- c. - б в г д а;
- d. - б г д в а.

11. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен:

- Согласовать наложение взыскания с профсоюзной организацией;

- a. - Заблаговременно уведомить работника;
- b. - Сообщить в правоохранительные органы о дисциплинарном проступке работника;
- c. - Затребовать от работника письменное объяснение.

12. За нарушение трудовой дисциплины работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- a. - замечание; выговор; увольнение;
- b. - предупреждение;
- c. - выговор;
- d. - лишение премии;
- e. - увольнение.

13. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются...:

- a. - общим собранием работников организации;
- b. - общим собранием работников организации с учетом мнения работодателя;
- c. - представительным органом работников организации;
- d. - только работодателем;

- е. - работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Выберите правильный вариант и нажмите кнопку «Ответить»

14. Меры дисциплинарного взыскания, которые работодатель может применять к работникам за нарушение трудовой дисциплины:

- а. - лишить премии;
- б. - объявить замечание, выговор;
- с. - перевести на нижеоплачиваемую работу сроком до 3 месяцев;
- д. - подвергнуть штрафу;
- е. - понизить в должности до 3 месяцев.

Выберите правильный вариант и нажмите кнопку «Ответить»

15. За один дисциплинарный проступок к нарушителю можно применить _____ дисциплинарное взыскание:

- а. - в зависимости от тяжести проступка;
- б. - только одно;
- с. - не более двух;
- д. - не более трех;
- е. - не более четырех.

Выберите правильный вариант и нажмите кнопку «Ответить»

16. Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с трудовым законодательством – это...:

- а. - Соблюдение правил, установленных в организации;
- б. - Выполнение требований и указаний работодателя;
- с. - Соблюдение техники безопасности на представительности;
- д. - Дисциплина труда.

Выберите правильный вариант и нажмите кнопку «Ответить»

17. Правоотношения по материальной ответственности сторон ТД возникают когда

- а. - Работник нарушил условия ТД;
- б. - Одной из сторон ТД нанесен материальный ущерб;
- с. - Ущерб нанесен государству;
- д. - Ущерб нанесен третьим лицам.

18. Полная материальная ответственность состоит в обязанности работника возместить работодателю:

- а. - Прямой ущерб и упущенную выгоду;
- б. - Материальные потери;

- c. - Восстановить имущество полностью;
- d. - Причиненный ущерб в полном объеме.

19. Материальная ответственность одновременного с дисциплинарной:

- a. - Допускается по усмотрению суда;
- b. - Допускается при грубых дисциплинарных проступках;
- c. - Допускается;
- d. - Не допускается.

Выберите правильный вариант и нажмите кнопку «Ответить»

20. Из перечисленных а) установление пределов материальной ответственности работника б) истребование письменных объяснений от работника в) взыскание причиненного ущерба г) установление размера причиненного ущерба наложение материального взыскания осуществляется в следующей последовательности:

- a. - а б в г;
- b. - г в б а;
- c. - г б а в;
- d. - б в г а.

Выберите правильный вариант и нажмите кнопку «Ответить»

21. За причинение вреда несовершеннолетними а) умышленного, б) в состоянии опьянения в) особо крупного г) в результате совершения преступления полная материальная ответственность их наступает при:

- a. - а б в;
- b. - а б г;
- c. - б в г;
- d. - а в г.

Выберите правильный вариант и нажмите кнопку «Ответить»

22. Юридическая ответственность не предусматривает:

- a. - Уголовную ответственность;
- b. - Гражданско- правовую ответственность;
- c. - Моральную ответственность;
- d. - Материальную ответственность.

Выберите правильный вариант и нажмите кнопку «Ответить»

23. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника не несут ответственность:

- a. - Дисциплинарную;

- b. - Материальную;
- c. - Административную;
- d. - Уголовную.

24. Взыскание ущерба, не превышающего средней зарплаты производится:

- a. - По распоряжению администрации организации с разрешения профсоюза;
- b. - По распоряжению работодателя;
- c. - По решению комиссии по трудовым спорам;
- d. - По решению суда.

25. Распоряжение о взыскании материального ущерба может быть сделано работодателем:

- a. - Не позднее одного месяца с момента окончательного установления размера ущерба;
- b. - В любое время;
- c. - Не позднее одного года после совмещения действий, причинивших ущерб работодателю;
- d. - Только до увольнения работника.

26. Размер причиненного ущерба определяется:

- a. - Реально понесенными потерями и упущенной выгодой;
- b. - Профсоюзной организацией;
- c. - По фактическим потерям, исчисленным из реального уменьшения имущества;
- d. - Трудовым коллективом.

Выберите правильный вариант и нажмите кнопку «Ответить»

27. За ущерб, возникшей у работодателя в результате возмещения им ущерба третьим лицам, работник несет материальную ответственность:

- a. - Как за прямой действительный ущерб;
- b. - Только в случаях, предусмотренных трудовых договорах;
- c. - Только в случаях, предусмотренных коллективным договором;
- d. - Ответственности не несет.

28. Работник за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну, может нести полную материальную ответственность в случаях:

- a. - Предусмотренных коллективным договором;
- b. - Предусмотренных трудовым договором;
- c. - Предусмотренных Федеральными законами;

- d. - Разглашения государственной тайны.

29. В каком объеме работник должен возмещать ущерб, если в законе не

указан вид или предел материальной ответственности работника:

- a. - в размере причиненного ущерба, но не более среднемесячного заработка;
- b. - в размере причиненного ущерба;
- c. - по соглашению сторон;
- d. - в полном размере причиненного ущерба.

30. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и ...:

- a. - всеми членами коллектива (бригады);
- b. - представителем коллектива работников;
- c. - представителем коллектива работников (бригадиром) и выборным профсоюзным органом организации;
- d. - всеми членами коллектива (бригады) и выборным профсоюзным органом организации.

31. По общему правилу, работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб:

- a. - в полном объеме;
- b. - в объеме прямого действительного ущерба;
- c. - в двойном объеме действительного ущерба;
- d. - в двойном объеме действительного ущерба, но не более 100 МРОТ;
- e. - в объеме прямого действительного ущерба и двойной упущенной выгоды.

32. Обязанность работника возместить причиненный работодателю прямой действующий ущерб в полном размере – это:

- a. - материальная ответственность;
- b. - полная материальная ответственность;
- c. - ограниченная материальная ответственность;
- d. - солидарная материальная ответственность.

Выберите правильный вариант и нажмите кнопку «Ответить»

33. Производственная (сила) деятельность в ситуации неопределенности из-за недостаточности не гарантированности положительных результатов:

- a. - крайняя необходимость;
- b. - материальная ответственность;

- c. - необходимая оборона;
- d. - нормальный хозяйственный риск;
- e. - непреодолимая сила.

Выберите правильный вариант и нажмите кнопку «Ответить»

34. По общему правилу, работник заключает договор о полной материальной ответственности в возрасте:

- a. - 16 лет;
- b. - 15 лет;
- c. - 18 лет;
- d. - 14 лет;
- e. - 21 года.

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

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

1. Понятие, сущность и виды юридической ответственности.
2. Дисциплина труда и трудовой распорядок.
3. Актуальные вопросы и проблемы ответственности в трудовом праве, их связь с экономическими, социальными и культурными проблемами современного общества.
4. Понятие и содержание ответственности по трудовому праву.
5. Причины и условия наступления ответственности в сфере регулирования труда.
6. Отличительные особенности ответственности в сфере регулирования труда.
7. Виды ответственности по трудовому праву. Характеристика отдельных видов ответственности в сфере регулирования труда.
8. Правонарушения в сфере труда как основание юридической ответственности по нормам трудового права.
9. Характеристика состава правонарушения.
10. Судебная практика по вопросам ответственности в трудовом праве.
11. Понятие и значение трудовой дисциплины. Методы ее обеспечения.
12. Понятие внутреннего трудового распорядка организации.
13. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
14. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации.

15. Основные нормативные акты о дисциплине труда. Уставы и положения о дисциплине.
16. Понятие, сущность, особенности и принципы дисциплинарной ответственности.
17. Виды дисциплинарной ответственности по нормам трудового права: общая и специальная.
18. Понятие дисциплинарного проступка, его признаки.
19. Виды дисциплинарных взысканий, применяемых работодателем к работникам.
20. Порядок применения дисциплинарных взысканий.
21. Отмена и снятие дисциплинарного взыскания.
22. Особенности дисциплинарной ответственности работников, дисциплина труда которых урегулирована уставами и положениями о дисциплине.
23. Дисциплинарная ответственность работников. Дисциплинарный проступок.
24. Виды дисциплинарной ответственности работников: общая и специальная.
25. Дисциплинарные взыскания. Порядок применения дисциплинарных взысканий.
26. Снятие дисциплинарного взыскания.
27. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников.

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

1. Актуальные вопросы и проблемы ответственности в трудовом праве, их связь с экономическими, социальными и культурными проблемами современного общества.
2. Понятие и содержание ответственности по трудовому праву.
3. Причины и условия наступления ответственности в сфере регулирования труда.
4. Отличительные особенности ответственности в сфере регулирования труда.
5. Виды ответственности по трудовому праву. Характеристика отдельных видов ответственности в сфере регулирования труда.
6. Правонарушения в сфере труда как основание юридической ответственности по нормам трудового права.
7. Характеристика состава правонарушения.
8. Судебная практика по вопросам ответственности в трудовом праве.

9. Понятие и значение трудовой дисциплины. Методы ее обеспечения.

10. Понятие внутреннего трудового распорядка организации.

11. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.

12. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации.

13. Основные нормативные акты о дисциплине труда. Уставы и положения о дисциплине.

14. Дисциплинарная ответственность работников. Дисциплинарный проступок.

15. Виды дисциплинарной ответственности работников: общая и специальная.

16. Дисциплинарные взыскания. Порядок применения дисциплинарных взысканий.

17. Снятие дисциплинарного взыскания.

18. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников.

19. Понятие и содержание материальной ответственности по трудовому праву.

20. Виды материальной ответственности в сфере регулирования труда.

21. Условия наступления материальной ответственности.

22. Понятие, содержание, видовая дифференциация.

23. Материальная ответственность работодателя.

24. Ответственность работодателя за незаконное лишение работника возможности трудиться.

25. Ответственность работодателя в случае причинения ущерба имуществу работника.

26. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.

27. Условия наступления материальной ответственности работников.

28. Видовая дифференциация материальной ответственности работников.

29. Ограниченная ответственность работников.

30. Порядок взыскания материального ущерба в случаях привлечения работников к материальной ответственности.

31. Договоры о полной материальной ответственности.

32. Основания привлечения работников к полной материальной ответственности.

33. Порядок возмещения материального ущерба и морального вреда.

34. Виды материальной ответственности работодателя.
35. Материальная ответственность работодателя за незаконное лишение работника возможности трудиться.
36. Материальная ответственность работодателя за задержку трудовой книжки.
37. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.
38. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.
39. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника.
40. Ответственность работодателя (представителя) за уклонение от участия в коллективных переговорах.
41. Ответственность работников за незаконные забастовки.

3.3.3. Модельные задания:

Задание 1.

По указанию начальника цеха Синицын выполнял сварочные работы на материальном складе в непосредственной близости от бочек с красителями. Перед началом работы заведующий складом Марьин предупредил начальника цеха и Синицына о том, что в бочках находятся легковоспламеняющиеся вещества, и просил их принять необходимые меры предосторожности.

Пожарные, прибывшие к месту пожара, установили, что работы велись с нарушением противопожарных правил. В связи с этим инспектор МЧС внес представление директору завода о дисциплинарном наказании виновных.

Заведующий складом предупрежден о служебном несоответствии, начальнику цеха объявлен выговор с предупреждением, а Синицын лишен премиальных выплат за текущий месяц и по итогам работы за год. Им также предложено добровольно возместить ущерб имуществу предприятия, причиненный в результате их небрежных действий.

Работники оспорили взыскания. При этом сварщик ссылаясь на то, что исполнял указание начальника, кладовщик — что предупредил об опасности, а начальник цеха — что руководит производством в цехе и не должен следить за работами на складе.

Следует ли исполнить предписание инспектора? Кого из работников следует наказать? Какие меры могут быть к ним применены?

Задание 2.

Электрослесарь Земцов по просьбе своего приятеля Жирова, работающего в арматурном цехе этого же завода, отправился с ним сначала на склад, а затем, получив необходимые детали, на рабочее

место Жирова, чтобы вместе отремонтировать сварочный аппарат, на котором тот работал.

Ремонт затянулся на всю вторую половину рабочего дня, Земцов после обеда на своем рабочем месте не появлялся. На следующий день начальник электроцеха потребовал от Земцова письменное объяснение о причинах отсутствия в течение четырех часов на своем рабочем месте. Земцов написал все как было, указав, что экстренной работы на его рабочем месте не было, а неисправный сварочный аппарат без участия электрика починить невозможно, и он помог предотвратить простой в работе.

Земцову объявлен выговор за отсутствие на рабочем месте, но по представлению главного технолога выплачена месячная премия на 10% больше обычного размера.

Законен ли этот приказ? Возможно ли одновременное наказание и поощрение работника?

Задание 3.

Директор ООО «Реммашзавод» объявил мастеру цеха Власову выговор за то, что он несвоевременно закрыл наряды на выполненные работы, в связи с этим произошла задержка выплаты заработной платы на неделю. Через два месяца Власов опоздал на работу на один час, а спустя два дня замечен пьяным при выходе с предприятия по окончании рабочей смены.

За указанные нарушения он был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Власов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В заявлении он указал, что выговор не имеет юридической силы, так как начальник цеха до направления служебной записки директору не выяснял причины задержки оформления нарядов, с ним предварительно не беседовал. Опоздание на работу вызвано плохой работой общественного транспорта, а вахтеру проходной просто что-то показалось. Поэтому, по мнению Власова, уволили его незаконно.

Какое решение должен вынести суд?

Задание 4.

Дайте ответы на следующие вопросы, связанные с расторжением трудового договора за прогул без уважительных причин.

Правомерно ли увольнение за прогул, если работник:

– в период нетрудоспособности, подтвержденный больничным листом, выполнял трудовые обязанности, но периодически отсутствовал на работе без согласования с работодателем;

– отсутствовал на рабочем месте в связи с участием в судебном заседании в качестве истца, представителя истца;

- отсутствовал на рабочем месте в связи с тем, что находился на приеме в государственной инспекции труда с жалобой на нарушение его трудовых прав;
- отсутствовал на рабочем месте в связи с тем, что работодатель не допустил его к выполнению трудовых обязанностей;
- отсутствовал на рабочем месте по причине простоя;
- отсутствовал на рабочем месте по причине заключения его под стражу;
- пенсионер по старости (по возрасту) самовольно использовал отпуск без сохранения заработной платы;
- использовал отпуск для участия в экзаменационной сессии без согласия работодателя, отказавшего в его предоставлении по производственным причинам?

Задание 5.

Ответьте на вопросы, связанные с расторжением трудового договора в случае появления работника на работе в состоянии опьянения.

Правомерно ли увольнение, если:

- работник с признаками опьянения был задержан в рабочее время (утром в начале рабочего дня) на проходной предприятия;
- работник был задержан на проходной в состоянии опьянения до начала рабочего дня;
- работник, придя на работу в нетрезвом состоянии, не был отстранен от работы, проработал всю смену, выполнил нормы труда;
- работники организовали застолье на работе, отмечая день рождения одного из них, после окончания рабочей смены;
- работник находился в состоянии опьянения в транспорте во время следования в командировку;
- не было проведено медицинского освидетельствования работника на определение состояния опьянения.

Практическое задание 6.

Решением районного суда Сухарев был восстановлен на работе и в его пользу взыскано 7187 руб. за 20 дней вынужденного прогула. Основанием восстановления стало отсутствие учета мнения профсоюзного комитета при увольнении Сухарева. Одновременно суд взыскал с директора Звягина данную сумму в пользу автобазы для возмещения ущерба, причиненного выплатой Сухареву заработной платы за время вынужденного прогула.

Звягин обжаловал решение суда в этой части, указав, что ущерб с должностных лиц, по приказу которых произведено увольнение работников, не может быть взыскан по инициативе суда.

В каких случаях и в каком порядке может быть возложена материальная ответственность на должностных лиц, виновных в незаконных увольнениях и переводах работников?.

Задание 7.

В трудовые обязанности менеджера ООО «Продукты по каталогу» Логунова входило заключение договоров с контрагентами и получение денежных средств за поставленные товары. Работа выполнялась на основании доверенности. Деньги покупателей принимались на основании кассовых приходных ордеров. С Логуновым был заключен договор о полной материальной ответственности. Автомобиль для работы с заказчиками, охрана для перевозки грузов и денежных средств Логунову не предоставлялись. Поездки осуществлялись на личной машине Логунова.

В один из дней Логунов не сдал выручку и нереализованные ценности, заявив, что его на дороге остановили неизвестные лица и, угрожая оружием, угнали машину с деньгами и товарами. Об угоне заявлено в ОВД. Руководитель организации предложил Логунову возместить причиненный ущерб в полном объеме, на что получил отказ. В свою очередь работник требовал возмещения стоимости похищенной машины, так как она использовалась для нужд работодателя и пропала во время работы.

Каковы условия привлечения работника к материальной ответственности? К какому виду материальной ответственности и в каком порядке может быть привлечен Логунов? Подлежат ли удовлетворению его требования?

Задание 8.

Клокова работала кондуктором на городских линиях предприятия «Липецкий автовокзал». 20 июня в середине рабочего дня она обнаружила, что у нее пропала сумка с полученными на данную смену проездными автобусными билетами на сумму 3 тыс. руб.

Работодатель издал приказ о взыскании указанной суммы из заработка Клоковой (средний заработок кондуктора 8,3 тыс. руб. в месяц) путем ежемесячного удержания в размере 20% начисленной оплаты труда.

Клокова обжаловала этот приказ в прокуратуру района. При этом она указала, что не виновата в пропаже билетов, так как сумку с билетами украли, о пропаже билетов она немедленно заявила директору, номера утраченных билетов были объявлены недействительными, поэтому использовать их было невозможно.

Прокурор принес протест на указанный приказ в связи с тем, что работодатель нарушил порядок привлечения работника к

материальной ответственности: в виду отсутствия согласия Клоковой на возмещение ущерба путем удержания из заработной платы взыскание возможно только в судебном порядке.

Суд по иску предприятия рассмотрел это дело и взыскал с Клоковой, учитывая ее материальное положение, 500 руб.

Ваше мнение по всем обстоятельствам данного дела?

Задание 9.

Кладовщик склада сахара Михайлов, с которым был заключен договор о полной материальной ответственности, был предупрежден директором о необходимости перед окончанием работы проверить, закрыты ли вентили на радиаторах отопления склада, так как днем на теплотрассе проводились ремонтные работы, и отопление было отключено. Михайлов забыл сделать это. В 23 часа система отопления была включена, и так как один из вентиля остался открытым, горячей водой было уничтожено 580 кг сахара.

Авария была обнаружена сторожем складского терминала в 5 часов утра. Работодатель издал распоряжение об удержании из заработной платы Михайлова полной стоимости ущерба 29,3 тыс. руб. Михайлов отказался возмещать ущерб, считая, что не виноват, поскольку кладовщик не должен следить за системой отопления. Среднемесячная заработная плата Михайлова — 19,5 тыс. руб.

Каковы условия привлечения работника к материальной ответственности? Правильно ли решение работодателя? Каков порядок возмещения ущерба в данном случае?.

Задание 10.

Токарь 4-го разряда Макаров оставил без присмотра автоматический станок, отлучившись из цеха без уважительной причины. Через некоторое время станок сломался ввиду скрытого дефекта обрабатываемой детали. Работодатель обратился с иском о взыскании с Макарова ущерба в сумме 6250 руб. Средняя месячная заработная плата Макарова 12 400 руб.

Каковы условия привлечения работников к материальной ответственности? Каков порядок возмещения ущерба? Какое решение должен вынести суд?

Задание 11.

На поле фермерского хозяйства работали два комбайнера: Захаров — по трудовому договору и Крутов, член фермерского хозяйства, — сын его главы. Окончив работу, Захаров остановил комбайн с полным бункером на склоне, не поставив при этом его на стояночный тормоз, и отошел в

сторону. Крутов, пытаясь развернуться, стал двигаться на своем комбайне назад и копнителем ударил комбайн Захарова. Комбайн от удара скатился по склону в речку. В результате машине причинен ущерб на 24 тыс. руб., стоимость высыпавшегося зерна — 1200 руб. Считая виновным в причинении ущерба Захарова, хозяйство обратилось в суд с иском о взыскании с него этой суммы.

Определите наличие условий наступления материальной ответственности в действиях Захарова и Крутова. Кто и в каком размере должен возместить фермерскому хозяйству причиненный ущерб? Решите дело.

Задание 12.

Пятаков, причинивший ущерб ООО «Выбор» на сумму 18 тыс. руб., заключил с директором соглашение о добровольном возмещении ущерба равными долями в течение шести последующих месяцев. Зарплата Пятакова — 25 тыс. руб. в месяц. Проработав два месяца после подписания этого соглашения, Пятаков уволился и поступил на работу в другую организацию.

Директор Общества направил заверенную копию этого соглашения по новому месту работы Пятакова с предложением о ежемесячном удержании 3 тыс. руб. из его заработка в пользу ООО «Выбор».

Руководитель организации, куда был принят Пятаков, отказался исполнить такое предложение, поскольку удержание из заработной платы может быть сделано не позднее месяца со дня исчисления размера ущерба. А в данной ситуации прошло уже более 70 дней.

Возможно ли взыскание ущерба по новому месту работы?

«Кейс-стади» (ситуационные задачи)

Кейс 1. Составьте таблицу, отражающую критерии и их проявление при разграничении материальной ответственности по нормам трудового права и имущественной ответственности за причинение вреда по гражданскому законодательству.

Кейс 2. В организации между инспектором отдела кадров Суржиной и юрисконсультom Вудяковой возник спор по поводу ст. 237 ТК РФ. Инспектор считает, что работодатель не имеет права добровольно возмещать моральный вред, что это возможно только на основании решения суда. Юрисконсульт полагает, что такое суждение не основано на ст. 237 ТК РФ.

Кто прав в данной ситуации?

Кейс 3. Приказом директора ОАО «Стройпанелькомплект» от 17 марта Славнову объявлен строгий выговор за появление на работе в нетрезвом состоянии. Оставленный при этом акт о нахождении на рабочем месте в нетрезвом состоянии подписан руководством на следующий день

после обнаружения проступка. Письменное объяснение в установленном порядке со Славнова не было истребовано. Славнов обжаловал взыскание в КТС. Этот орган установил факт нахождения Славнова в нетрезвом состоянии на рабочем месте.

Должна ли КТС удовлетворить требования Славнова о снятии взыскания?

Кейс 4. Составьте проект приказа о взыскании, примеренном к учителю директором лицея.

Кейс 5. За добросовестное и самоотверженное поведение при предотвращении пожара на рабочем месте во время ночной смены администрация государственного предприятия решила поощрить работника, объявив ему приказом благодарность и выплатив премию. Однако выяснилось, что 6 месяцев назад работник получил дисциплинарное взыскание за нарушение трудовой дисциплины.

Имеет ли право администрация поощрять данного работника?

Кейс 6. При разработке правил внутреннего трудового распорядка механического завода «Калибр» было предложено включить в перечень дисциплинарных взысканий следующие: постановку на вид; замечание; предупреждение; выговор; строгий выговор; лишение отпуска для прогульщиков; штраф до 500 руб. для лиц, появившихся на работе в нетрезвом состоянии; перевод на нижеоплачиваемую работу и увольнение.

Все ли предложенные меры дисциплинарных взысканий правомерны? Как разрабатываются и утверждаются правила внутреннего трудового распорядка? Каким требованиям они должны отвечать?

Кейс 7. Слесарь-сантехник Федоров в течение 10 рабочих дней привлекался к сверхурочной работе, каждый день по 2 часа. За переработанные часы работодатель предоставил ему дополнительные 3 дня отдыха. Считая, что ему должно быть предоставлено дополнительно 5 дней отдыха (по 2 часа за каждый сверхурочно отработанный час), Федоров обратился в КТС с соответствующим заявлением. На заседании КТС выяснилось, что сверхурочные работы проводились без учета мнения профкома. На этом основании Федорову было отказано в его требовании. Тогда он обратился в мировой суд.

Какие нарушения были допущены при рассмотрении данного спора в КТС? Какое решение должен вынести мировой суд?

Кейс 8. При увольнении генерального директора объединения «Слава» Котова выяснилось, что он в течение 5 лет не пользовался ежегодным отпуском. Компенсацию ему выплатили лишь за последний год. Котов обратился к работодателю с просьбой выплатить ему компенсацию за остальные годы. Работодатель отказал ему в этом.

Законно ли решение Министерства? Куда Котов может обратиться с требованием о защите своего права?

Кейс 9. Технологу Трубного завода Соколову при увольнении по собственному желанию причиталась заработная плата в сумме 12 500 руб., но так как он не отработал полностью ежегодный отпуск, предоставленный ему авансом, бухгалтерия удержала эту сумму. Кроме этого, с него следовало еще удержать 5000 руб., полученных под отчет, на взыскание которых работодатель предъявил иск в суд.

Какое решение должен вынести суд?

Кейс 10. В результате инвентаризации, проведенной за период с 1 марта по 1 июля текущего года в отделе «Подарки» универсального магазина, у бригадира старшего продавца Романовой и продавцов того же отдела Николаевой и Фокиной была обнаружена недостача на сумму 15 000 руб. Указанные работники недостачу добровольно погасить отказались, объяснив письменно, что сувениры и ценности могли похитить с прилавка.

12 июля работником милиции был задержан гражданин, похитивший с прилавка сувенир — светильник «Останкинская телебашня» — стоимостью 1320 руб. Зарплата Романовой — 12 000 руб., Николаевой и Фокиной — 10 000 руб. Фокина в течение марта не работала в связи с ежегодным отпуском.

Должны ли указанные работники возмещать выявленную у них недостачу? Определите вид материальной ответственности работников в данном случае.

IV. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Нормативные правовые акты

2. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с изменениями по состоянию на 4 октября 2022 г.).

3. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. 1998. 10 декабря.

4. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998) // Российская газета. 1998. № 238. 16 декабря.

5. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19.12.1966 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12. Ст. 5429.

6. Конвенция № 94 Международной организации труда «О трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти» (Заключена в г. Женеве 29.06.1949) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 937 - 943.

7. Конвенция № 95 Международной организации труда

«Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женева 01.07.1949) // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 5. 1995.

8. Рекомендация № 84 Международной организации труда «О трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти» (Принята в г. Женеве 29.06.1949 на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 944 - 945.

9. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24 июля 2002 г. № 95-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3012.

10. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ (с изменениями и дополнениями) // СЗ РФ. 1996. № 5. Ст. 410.

11. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ (с изменениями и дополнениями) // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

12. Кодекс административного судопроизводства от 8 марта 2015 г. № 21-ФЗ (с изменениями и дополнениями) // СЗ РФ. 2015. № 10. Ст. 1391.

13. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (с изменениями и дополнениями) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

14. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

15. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18 декабря 2001 г. № 174-ФЗ (с изменениями и дополнениями) // СЗ РФ. 2001. № 52 (ч. 1). Ст. 4921.

16. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (с изменениями и дополнениями) // СЗ РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

17. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2007. № 10. Ст. 1152.

18. Федеральный закон от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) // СЗ РФ. 1995. № 47. Ст. 4472.

19. Федеральный закон от 12 августа 1995 г. № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности» (с изменениями и дополнениями) // СЗ РФ. 1995. № 33. Ст. 3349.

20. Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 118-ФЗ «О судебных приставах» (с изменениями и дополнениями) // СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3590.

21. Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ «О службе в

таможенных органах Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) // СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3586.

22. Федеральный закон от 17 декабря 1998 г. № 188-ФЗ «О мировых судьях в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) // СЗ РФ. 1998. № 51. Ст. 6270.

23. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) // СЗ РФ. 2003. № 22. Ст. 2063.

24. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

25. Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ («О противодействии коррупции» (с изменениями и дополнениями) // СЗ РФ. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6228.

26. Указ Президента РФ от 1 июля 2010 г. № 821 (с изменениями и дополнениями) «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов» (вместе с «Положением о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов») // СЗ РФ. 2010. № 27. Ст. 3446.

27. Указ Губернатора Оренбургской области от 25.02.2011 г. № 80-ук «О Кодексе этики и служебного поведения государственных гражданских служащих органов исполнительной власти Оренбургской области» // Газета «Оренбуржье». 2011. № 34. 4 марта.

2. Судебная практика

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» // Бюллетень ВС РФ. 1995. № 3.

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

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 52 от 16 ноября 2006 г. «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Бюллетень ВС РФ. 2007. № 1.

3. Основная литература

1. Петров, А. Я. Трудовой распорядок и дисциплина труда : учебник для вузов / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. —

537 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12404-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/566861> (дата обращения: 27.05.2025).

2. Ответственность по трудовому праву : учебник для вузов / ответственный редактор А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 292 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12561-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/566784> (дата обращения: 27.05.2025).

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

4. Трудовое право России в 2 т.: учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.]; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 475 с. ISBN 978-5-534-14990-6 Режим доступа: <https://urait.ru/book/trudovoe-pravo-rossii-v-2-t-tom-2-osobennaya-chast-512661>

5. Трудовые отношения : учебное пособие / П.Е. Морозов, Г.В. Шония. - Москва : Проспект, 2023. - 136 с. - Библиогр.: с. 123-133. - Библиогр. в подстр. примеч. - ISBN 978-5-392-38748-9. <http://ebs.prospekt.org/book/47143>

6. Трудовое право: национальное и международное измерение: монография. Том 1: Общие проблемы современного трудового права / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. — Москва: Норма, 2022. — 608 с. — DOI 10.12737/1842502. - ISBN 978-5-00156-211-5. - Режим доступа: URL: <https://znanium.com/catalog/product/1842502>

7. Трудовое право: национальное и международное измерение. Том 2: Трансформация трудовых отношений и проблемы отдельных институтов трудового права. Нетипичная занятость. / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. - М.: НОРМА, 2022. - 568 с. - ISBN 978-5-00156-228-3. Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?pid=1859092>.

8. Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости : монография / В.Н. Бобков, С.Ю. Головина, И.В. Войтковская [и др.] ; под ред. Н.Л. Лютова, Н.В. Черных. - Москва : Проспект, 2022. - 256 с. - ISBN 978-5-392-36600-2. - Режим доступа: <http://ebs.prospekt.org/book/45564>

4. Дополнительная литература

1. Актуальные вопросы правового регулирования труда и социального обеспечения государственных служащих : научно-практическое пособие / М.И. Акатнова, Е.Е. Коломоец, П.Е. Морозов, Г.В. Шония ; под ред. П.Е. Морозова. - Москва : Проспект, 2022. - 411[1] с. -

ISBN 978-5-392-35217-3. - Режим доступа:
<http://ebs.prospekt.org/book/38428>

2. Буянова М.О. Трудовые споры : учебник / М.О. Буянова. - Москва : РГ-Пресс, 2021. - 555 с. - ISBN 978-5-9988-1298-9. – Режим доступа: <http://ebs.prospekt.org/book/26255>

3. Лебедев В.М. Философия трудового права : монография / В.М. Лебедев. - Москва: ИНФРА-М, 2021. - 128 с. ISBN 978-5-00156-098-2. Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?pid=1178770>

4. Коломоец Е.Е. Трудовой договор и служебный контракт: проблемы теории и правоприменения = Employment and service contract: theoretical and enforcement issues : монография / Е.Е. Коломоец. - Москва : Проспект, 2021. - 128 с. - Библиогр.: с. 113-124. - ISBN 978-5-392-34931-9. – Режим доступа: <http://ebs.prospekt.org/book/42223>

5. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / А.А. Андреев, М.И. Акатнова, Э.Н. Бондаренко [и др.] ; отв. ред. Н.Л. Лютов ; Моск. гос. юрид. ун-т имени О.Е. Кутафина (МГЮА). - Москва : Проспект, 2021. - 688 с. - ISBN 978-5-392-33171-0. – Режим доступа: <http://ebs.prospekt.org/book/34557>

6. Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник для вузов / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общей редакцией С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00340-6. — Режим доступа : <https://urait.ru/book/trudovoe-pravo-468520>

7. Правовое регулирование управления персоналом: учеб.-практ. пособие для магистров / О.А. Шевченко, П.Е. Морозов, Н.В. Черных [и др.] ; Моск. гос. юрид. ун-т имени О.Е. Кутафина (МГЮА). - Москва : Проспект, 2021. - 208 с. - ISBN 978-5-392-33845-0. Режим доступа: <http://ebs.prospekt.org/book/38570>

8. Шевченко О.А. Правовая доктрина регулирования труда в сфере профессионального спорта и пути ее реализации в России : монография / О. А. Шевченко. - Москва : Проспект, 2021. - 224 с. - ISBN 978-5-392-19080-5. Режим доступа: <http://ebs.prospekt.org/book/29866>

V. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

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

В реализации ОПОП ВО участвуют аудитории, оборудованные для проведения занятий по дисциплинам магистратуры (по адресу: Оренбург, ул. Комсомольская, д. 50), которые являются одним из элементов

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

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

1. Электронный читальный зал на 75 посадочных мест:

стол студенческий со скамьей – 75 шт.,

кресло для индивидуальной работы – 3 шт.,

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

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

стол преподавателя – 1 шт.,

стул преподавателя – 1 шт.,

парты ученические – 15 шт.,

стул ученический – 15 шт.,

доска магнитная – 1 шт.,

стационарный информационно-демонстрационный стенд – 1 шт.,

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

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

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

№№	Описание ПО	Наименование ПО, программная среда, СУБД	Вид лицензирования
ПО, устанавливаемое на рабочую станцию			

1.	Операционная система	ООО « +АЛЪЯНС» услуги по предоставлению неисключительных прав (лицензий) на программное обеспечение	Лицензия
		По договорам: № 242-223/20 от 19.06.2020 г.	
2.	Антивирусная защита	ООО «Програмос- Проекты»	Лицензия
		По договорам: № УТ0021486 от 19.07.2016 г. № УТ0024065 от 03.07.2017 № УТ0026711 от 17.07.2018 № 24-223/19 от 05.07.2019 № УТ0031243/9-223/20 от 16.07.2020	
3.	Офисные пакеты	MicrosoftOffice	Лицензия
4.	Программа для ЭВМ «Виртуальный осмотр места происшествия: Учебно-методический комплекс»	По договору: 328-У от 19.02.2021 г.	Лицензия
5.	Архиваторы	7-Zip	Открытая лицензия
		WinRar	Открытая лицензия
6.	Интернет браузер	GoogleChrome	Открытая лицензия
7.	Программа для просмотра файлов PDF	Adobe Acrobat reader	Открытая лицензия
		Foxit Reader	Открытая лицензия
8.	Программа для просмотра файлов DJVU	DjVuviewer	Открытая лицензия
9.	Пакет кодеков	K-LiteCodecPack	Открытая лицензия
10.	Видеоплеер	WindowsMediaPlayer	В комплекте с ОС
		vlcpleer	Открытая лицензия

		flashpleer	Открытая лицензия
11.	Аудиоплеер	Winamp	Открытая лицензия
12.	Справочно- правовые системы (СПС)	Консультант плюс	Открытая лицензия
		Гарант	Открытая лицензия

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

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

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

Справочно-правовые системы:

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

Профессиональные базы данных:

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

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

	полнотекстовых электронных книг информационного ресурса EBSCOHost БД eBookCollection		ost.com	НЭИКОН», договор № 0373111081900000 6 от 18.06.2019 г. бессрочно
4.	<u>Национальная электронная библиотека</u> (НЭБ)	сторонняя	https://rusneb.ru	ФГБУ «Российская государственная библиотека», договор № 101/НЭБ/4615 от 01.08.2018 г. с 01.08.2018 по 31.07.2023 г. (безвозмездный)
5.	Президентская библиотека имени Б.Н. Ельцина	сторонняя	https://www.prilib.ru	ФГБУ «Президентская библиотека имени Б. Н. Ельцина», Соглашение о сотрудничестве № 23 от 24.12.2010 г., бессрочно
6.	НЭБ eLIBRARY.RU	сторонняя	http://elibrary.ru	ООО «РУНЕБ», договоры: - № SU-13-03/2019-1 от 27.03.2019 г. с 01.04.2019 г. по 31.03.2020 г.; - № ЭР-1/2020 от 17.04.2020 г. с 17.04.2020 г. по 16.04.2021 г.
7.	Legal Source	сторонняя	http://web.a.ebscohost.com	ООО «ЦНИ НЭИКОН», договор № 414-EBSCO/2020 от

				29.11.2019 г., с 01.01.2020 г. по 31.12.2020 г. № ЭБ-5/2021 от 02.11.2020 г. с 01.01.2021 г. по 31.12.2021 г.
8.	ЛитРес: Библиотека	сторонняя	http://biblio.litres.ru	ООО «ЛитРес», договор № 290120/Б-1-76 от 12.03.2020 г. с 12.03.2020 г. по 11.03.2021 г. -№ 160221/В-1-157 от 12.03.2021 г. с 12.03.2021 г. по 11.03.2022 г.

Электронно-библиотечные системы:

1.	ЭБС ZNANIUM.COM	сторонняя	http://znanium.com	ООО «Научно-издательский центр ЗНАНИУМ», договоры: - № 3489 эбс от 14.12.2018 г. с 01.01.2019 г. по 31.12.2019 г.; - № 3/2019 эбс от 29.11.2019 г. с 01.01.2020 г. по 31.12.2020 г. -№ 3/2021 эбс от 02.11.2020 г. с 01.01.2021 г. по 31.12.2021 г. - № 1/2022 эбс от 01.10.2021 г. с 01.01.2022 г. по 31.12.2022 г.
----	--------------------	-----------	---	---

2.	ЭБС Book.ru	сторонняя	http://book.ru	ООО «КноРус медиа», договоры: - № 18494735 от 17.12.2018 г. с 01.01.2019 г. по 31.12.2019 г.; - № ЭБ-2/2019 от 29.11.2019 г. с 01.01.2020 г. по 31.12.2020 г. - № ЭБ-4/2021 от 02.11.2020 г. с 01.01.2021 г. по 31.12.2021 г. - № ЭР-4/2022 от 01.10.2021 г. с 01.01.2022 г. по 31.12.2022 г.
3.	ЭБС Проспект	сторонняя	http://ebs.prospekt.org	ООО «Проспект», договоры: - № ЭБ-1/2019 от 03.07.2019 г. с 03.07.2019 г. по 02.07.2020 г.; - № ЭБ-2/2020 от 03.07.2020 г. с 03.07.2020 г. по 02.07.2021 г. - № ЭР – 3/2021 от 21.06.2021 г. с 03.07.2021 г. по 02.07.2022 г.
4.	ЭБС Юрайт	сторонняя	http://www.biblio-online.ru	ООО «Электронное издательство Юрайт», договоры: - № ЭБ-1/2019 от 01.04.2019 г. с 01.04.2019 г. по

				31.03.2020 г.; - № ЭБ-1/2020 от 01.04.2020 г. с 01.04.2020 г. по 31.03.2021 г. - № ЭР-1/2021 от 23.03.2021 г. с 03.04.2021 г. по 02.04.2022 г.
--	--	--	--	--

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

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

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

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

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

2. Обеспечено комплексное обслуживание в читальных залах:

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

3. Обеспечено удаленное обслуживание:

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

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

4. Рабочее место оборудовано:

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