

**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 ДИСЦИПЛИНЫ
(МОДУЛЯ)**

**ПРОБЛЕМЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В СФЕРЕ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Б1.В.ДВ.03.04

год набора–2026

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

Оренбург – 2026

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

Автор (ы):

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

Рецензент(ы):

Иванова С.В. - доктор юридических наук, доцент, и.о. заведующего кафедрой публично-правовых наук Оренбургского института (филиала) Университета имени О.Е. Кутафина (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, 2026.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

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

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Цели и задачи освоения дисциплины (модуля)

Целью освоения учебной дисциплины «Проблемы ответственности в сфере управления персоналом» является формирование у обучающихся целостного понимания института ответственности в сфере управления персоналом как единства юридических норм и духовно-нравственных ценностей (справедливость, достоинство работника, добросовестность, соразмерность, гуманизм), воспитание уважения к правам и законным интересам работников, а также выработка практических навыков применения норм об ответственности на основе принципов восстановления справедливости, недопустимости унижения человеческого достоинства и социального мира.

Задачами учебной дисциплины (модуля) «Проблемы ответственности в сфере управления персоналом» являются знание и умение применять нормы о дисциплинарной и материальной ответственности на основе справедливости, соразмерности и уважения к достоинству работника; отличать нравственно оправданное взыскание от формально законного, но унижающего человека; принимать решения о наказаниях, ориентируясь не на месть, а на исправление и сохранение социального мира в коллективе; составлять документы об ответственности в уважительной, не оскорбительной форме; вести дискуссию о нравственных границах ответственности в управлении персоналом, умея защищать и законность, и человечность.

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 сферах профессиональной деятельности, реализовывать нормы материального и	ИПК 3.1 Выявляет и формулирует наличие правовой проблемы. ИПК 3.2 Знает и применяет правила оформления правового заключения и письменной консультации. ИПК 3.3 Вырабатывает различные варианты решения конкретных задач на основе норм права и полученных аналитических данных.

	процессуального права	
--	-----------------------	--

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/триестр	Виды учебной деятельности и объем (в академических часах)				Технология образовательного процесса	Форма текущего контроля/ Форма промежуточной аттестации
			лекции	ПЗ	Лабораторный практи-кум (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	Примерный перечень вопросов Тесты/контр

			и		ый практ икум			ной аттестации
1	Понятие юридической ответственности в трудовом праве и ее виды	1	2			34		Примерный перечень вопросов
2	Понятие юридической ответственности в трудовом праве и ее виды	2		2		6	Управляемая дискуссия	Примерный перечень вопросов
3	Материальная ответственность в трудовом праве: понятие, виды, условия наступления	2		2		8	Экспресс-опрос проводится с использованием групповой формы работы	Примерный перечень вопросов
4	Материальная ответственность работодателя	2		1		6	Управляемая дискуссия	Кейс-задания
5	Материальная ответственность работника	2		1		6	Кейс-технология Управляемая дискуссия	Примерный перечень вопросов Тесты/контрольные задания
6	Полная материальная ответственность работника.	2				8		
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 4

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.

7. Что такое юридическая ответственность в трудовом праве с духовно-нравственной точки зрения: наказание или восстановление справедливости и возвращение к добросовестному труду?

8. Чем отличается понимание ответственности в трудовом праве от уголовно-правового понимания (репрессивное) и гражданско-правового (компенсационное)? Какой вид ответственности наиболее этичен в сфере труда?

9. Почему в трудовом праве действует принцип «ответственность за вину», а не «ответственность без вины»? Как это связано с уважением к человеческой свободе и достоинству?

10. Можно ли говорить о «нравственной ответственности» работника или работодателя помимо юридической? В чем она выражается и как ее оценить?

11. Какие духовные принципы должны лежать в основе привлечения к ответственности в сфере труда (неотвратимость, соразмерность, гуманизм, презумпция добросовестности)?

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.

6. Что такое «позитивная (перспективная) ответственность» в трудовом праве (ответственность за будущее, добросовестное отношение к труду)? Почему она нравственно важнее «ретроспективной» (наказание за прошлое)?

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

4. Почему материальная ответственность работодателя перед работником считается проявлением принципа справедливости и защиты слабой стороны в трудовых отношениях?

5. Как нравственно оценить установленный законом процент за задержку зарплаты (1/150 ключевой ставки): это справедливая компенсация или недостаточная мера, унижающая достоинство работника?

6. Нравственно ли работодателю ссылаться на «сложное финансовое положение», «отсутствие денег на счету» при задержке зарплаты или это просто попытка уйти от ответственности?

7. Компенсация морального вреда работнику: что стоит за этой категорией с духовной точки зрения – деньги за страдания или публичное признание факта унижения достоинства работника?

8. Должен ли работодатель нести ответственность за «моральный вред» коллективу (утрата доверия, страх, разлад в коллективе) или только за вред конкретному работнику?

9. Какова нравственная цель обязанности работодателя возместить работнику ущерб, причиненный его имуществу? Это возврат справедливости или просто экономический расчет?

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.

5. Материальная ответственность работника – это инструмент компенсации ущерба или форма запугивания и экономического контроля? Где нравственная граница?

6. Ограниченная материальная ответственность (в пределах среднего месячного заработка): почему это нравственно оправдано? Что стоит за этим ограничением с точки зрения уважения к работнику?

7. Нравственно ли взыскивать с работника прямой действительный ущерб, но при этом не учитывать его семейное положение, количество иждивенцев, состояние здоровья?

8. Как быть, если ущерб возник по косвенной вине работника, но формально все условия для ответственности соблюдены? Должна ли совесть работодателя позволить снизить размер взыскания или простить долг?

9. Что нравственнее: жесткое взыскание всего ущерба или поиск компромисса (рассрочка, прощение части долга, замена денежного взыскания трудом по исправлению)?

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.

5. Полная материальная ответственность: допустима ли она морально по отношению к работнику, который получает зарплату, несоизмеримо меньшую, чем цена возможного ущерба? Не превращается ли это в форму кабалы?

6. Договор о полной материальной ответственности: добровольность или скрытое принуждение? Как нравственно оценить давление на работника при подписании такого договора?

7. Коллективная (бригадная) материальная ответственность: нравственные плюсы (солидарная забота об имуществе) и минусы (коллективное наказание невиновных). Как избежать несправедливости?

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.
4. По каким основаниям закон освобождает от материальной ответственности (крайняя необходимость, необходимая оборона, нормальный производственный риск, непреодолимая сила)? Какие из них имеют нравственную природу, а какие – юридическую?
5. Может ли работодатель простить работника по совести (освободить от ответственности или уменьшить ее размер), даже если формально основания для полной ответственности есть? Это милосердие или нарушение закона?
6. Как нравственно оценить институт «снятия дисциплинарного взыскания досрочно по ходатайству коллектива»? Коллективное заступничество – это солидарность или потакание нарушителю?
7. Если работник добровольно возместил ущерб до суда и искренне раскаялся, должна ли это повлиять на решение о применении других мер ответственности? Как совесть юриста должна это учитывать?

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.
6. Что важнее для восстановления трудового мира: неотвратимое наказание виновного или прощение и совместное исправление

последствий проступка? Где грань между справедливостью и всепрощением?

7. Может ли профилактическая беседа, совет наставника, коллективное обсуждение проступка заменить формальное взыскание? Это проявление слабости или нравственной зрелости коллектива?

8. Нравственно ли использовать общественное порицание (на собрании коллектива) вместо дисциплинарного взыскания, если закон не предусматривает такую меру?

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.

6. Дисциплинарная ответственность – это наказание за проступок или способ нравственно-правового воспитания работника? Что важнее: наказать или исправить?

7. Выговор как дисциплинарное взыскание: в чем его нравственный смысл (публичное порицание, стыд, предупреждение)? Допустимо ли унижать достоинство работника при объявлении выговора?

8. Увольнение как крайняя мера дисциплинарной ответственности: когда оно нравственно оправдано, а когда превращается в акт мести или демонстрации власти? Как отличить одно от другого?

9. Может ли работник быть нравственно прощен за дисциплинарный проступок без формального снятия взыскания? Как это соотносится с принципом неотвратимости ответственности?

10. Должен ли работодатель перед применением дисциплинарного взыскания попытаться «разобраться по-человечески» (беседа, предупреждение, просьба)? Это нравственный долг или излишняя мягкость?

11. Срок действия дисциплинарного взыскания (один год): какова нравственная цель этого срока – наказание или возможность исправления и возвращения доверия?

12. Как оценить нравственно ситуацию, когда работодатель формально законно, но несправедливо увольняет работника по надуманному основанию («не соответствующая атмосфера в коллективе», «утрата доверия» без доказательств)?

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.

6. Как оценить нравственно «нулевую терпимость» к нарушениям (увольнение за первое же опоздание) – это защита дисциплины или жестокость и потеря человеческого лица?

7. Должен ли работодатель при привлечении к ответственности учитывать высокую квалификацию, стаж и прежние заслуги работника? Это нравственный долг или необязательная эмоция?

8. Как юристу соблюсти баланс между законной защитой интересов своего доверителя (работодателя или работника) и

требованиями совести, особенно если доверитель настаивает на жестком, но законном наказании?

9. Дисциплинарная и материальная ответственность за один и тот же проступок: допустимо ли «двойное наказание» с нравственной точки зрения (и выговор, и удержание из зарплаты)?

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.
19. Юридическая ответственность в трудовом праве: наказание, восстановление справедливости или исправление? (Сравнительный анализ)
20. Презумпция добросовестности работника как нравственная основа привлечения к ответственности

21. Принцип соразмерности наказания проступку: юридическая норма и нравственный императив.

22. Позитивная (перспективная) ответственность как духовная основа добросовестного труда.

23. Ответственность по совести и ответственность по закону: точки пересечения и конфликта в трудовых отношениях.

24. Вина как основание ответственности: почему безвиновная ответственность противоречит нравственному смыслу трудового права?

25. Публичное порицание (выговор) как нравственная мера: стыд, исправление или унижение?

26. Защита достоинства работника как предел применения мер юридической ответственности.

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.

Юридическая ответственность в трудовом и гражданском праве: сравнительный анализ нравственных оснований

Моральная ответственность и юридическая ответственность в сфере труда: соотношение и конфликты

Ответственность в трудовом праве России и зарубежных стран: поиск наиболее этичной модели

Каноническое право (церковное) об ответственности за труд и сравнение с трудовым правом

Этика протестантизма (труд как призвание) и православия (труд как послушание) в понимании ответственности работника

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. Материальная ответственность работодателя как инструмент восстановления справедливости по отношению к слабой стороне.

4. Задержка заработной платы: юридическая ответственность и нравственная недопустимость (цена доверия и семейного благополучия).
5. Компенсация морального вреда работнику: деньги за страдания или публичное признание факта унижения достоинства?
6. Нравственно ли работодателю ссылаться на «финансовые трудности» при задержке зарплаты, выплачивая себе премии и дивиденды?
7. Возмещение ущерба работнику, причиненного незаконным увольнением: восстановление справедливости или формальная выплата?
8. Ответственность работодателя за дискриминацию в сфере труда: как оценить «моральный вред» от унижения по возрасту, полу, национальности?
9. Нравственный смысл процентов за задержку зарплаты (1/150 ставки): достаточная компенсация или символическая мера, не защищающая достоинство?
10. Моральный вред коллективу при массовой задержке зарплаты: можно ли его компенсировать деньгами и как оценить «атмосферу страха и унижения»?
11. Ответственность работодателя за несчастный случай на производстве: между компенсацией и искуплением вины.

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.
7. Что такое материальная ответственность работников? Каковы условия наступления данного вида ответственности.
8. Каким образом происходит возмещение материального ущерба и морального вреда?
9. Ограниченная материальная ответственность работника как проявление принципа справедливости и защиты слабой стороны.
10. Полная материальная ответственность: экономическая необходимость или нравственная проблема? (Анализ соразмерности ущерба и заработка).

11. Договор о полной материальной ответственности: добровольность или скрытое принуждение? Духовно-нравственный анализ.

12. Снижение размера взыскиваемого ущерба с учетом семейного положения работника: милосердие или обязанность правоприменителя?

13. Нравственно ли взыскивать ущерб с работника, если он действовал в условиях крайней необходимости или разумного производственного риска?

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.

3. Коллективная (бригадная) материальная ответственность: нравственные плюсы (солидарность) и минусы (коллективное наказание невиновных).

4. Прощение долга работнику работодателем: акт милосердия или нарушение принципа неотвратимости ответственности?

5. Материальная ответственность молодого специалиста без опыта работы: справедливость или правовой цинизм работодателя?

6. Возмещение ущерба в рассрочку как нравственный компромисс: уважение к достоинству должника

7. Материальная ответственность работника за утрату личных вещей на работе: где граница между зоной ответственности работника и работодателя?

Семинарское занятие № 6

1. Дисциплинарное взыскание как мер воспитания: почему наказание без исправления безнравственно?

2. Увольнение за дисциплинарный проступок: карательная крайность или нравственно оправданная мера?

3. «Нулевая терпимость» к нарушениям трудовой дисциплины: эффективный менеджмент или потеря человеческого лица работодателя?

4. Выговор и замечание: нравственная разница между «публичным стыдом» и «частным предупреждением»

5. 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 ответственность	Нормативная основа	Виды предусмотренных дисциплинарных взысканий	Специфика порядка наложения дисциплинарных взысканий

Семинарское занятие №7

1. Досрочное снятие дисциплинарного взыскания как акт милосердия и доверия работодателя

2. Может ли коллективное заступничество за провинившегося работника быть нравственным основанием для освобождения от ответственности?

3. Прощение дисциплинарного проступка без формального снятия взыскания: нравственный компромисс или нарушение закона?

4. Испытательный срок как время «особой ответственности»: этично ли увольнять новичка за малейшее нарушение?

5. Повторность дисциплинарного проступка как критерий нравственной неисправимости работника

6. Дисциплинарная ответственность и психическое состояние работника: где грань между виной и несчастьем?

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

8. 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 привлечения 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 Сеницын 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 юристконсульт 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, юристконсульт 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. No 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?

Кейс 10.

Подготовьтесь к дискуссии по следующей тематике:

Цифровой контроль и дисциплинарная ответственность работника на удаленке: новые нравственные дилеммы

Искусственный интеллект как «работодатель»? Кто несет ответственность перед работником в цифровой платформе (Яндекс.Такси, Ozon)?

Ответственность за выгорание и стресс работника: можно ли привлечь работодателя к ответственности за «уставшую душу»?

Дисциплинарная ответственность работника за посты в соцсетях: защита репутации работодателя или вторжение в частную жизнь?

Ответственность за дискриминацию в сфере труда по религиозному признаку: защита совести или право работодателя на «корпоративную культуру»?

Этична ли материальная ответственность «быстроногого курьера» за испорченный заказ, если его зарплата в 10 раз меньше ущерба?

Ответственность работодателя за моббинг (травлю) в коллективе: как защитить достоинство жертвы без формальных доказательств?

Ненормированный рабочий день и переработки: есть ли нравственная и юридическая ответственность работодателя за разрушение семейной жизни?

Ответственность за «серую зарплату»: кто нравственно виноват больше – работодатель-уклонист или работник-соглашатель?

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 дисциплинарные взыскания 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 взыскание 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;
- e. - 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:

- a. - лишить премии;
- b. - объявить замечание, выговор;
- c. - перевести на нижеоплачиваемую работу сроком до 3 месяцев;
- d. - подвергнуть штрафу;
- e. - понизить в должности до 3 месяцев.

Выберите правильный вариант и нажмите кнопку «Ответить»

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

- a. - в зависимости от тяжести проступка;
- b. - только одно;
- c. - не более двух;
- d. - не более трех;
- e. - 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...:

- a. - Соблюдение правил, установленных в организации;
- b. - Выполнение требований и указаний работодателя;
- c. - Соблюдение техники безопасности на представительности;

- d. - Дисциплина труда.

Выберите правильный вариант и нажмите кнопку «Ответить»

17. Правоотношения по материальной ответственности сторон ТД возникают когда

- a. - Работник нарушил условия ТД;
- b. - Одной из сторон ТД нанесен материальный ущерб;
- c. - Ущерб нанесен государству;
- d. - Ущерб нанесен третьим лицам.

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

- a. - Прямой ущерб и упущенную выгоду;
- b. - 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 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 Сеницын 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 возмещении 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 возмещении 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 возмещение 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 юрисконсультком 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. Заработная плата 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. Федеральный закон от 12 декабря 2023 года «О занятости населения в РФ».

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

28. 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.

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

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

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

4. Дополнительная литература

1. Трудовое право: национальное и международное измерение : монография : в 2 томах. Том 1. Общие проблемы современного трудового права / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. — Москва : Норма, 2024. — 608 с. — DOI 10.12737/1842502. - ISBN 978-5-00156-211-5. - Текст :

электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2083859> (дата обращения: 12.02.2026). – Режим доступа: по подписке.

2. Трудовое право: национальное и международное измерение : монография : в 2 томах. Том 2. Трансформация трудовых отношений и проблемы отдельных институтов трудового права. Нетипичная занятость / С. Ю. Головина, Н. Л. Лютов, А. А. Бережнов [и др.]. — Москва : НОРМА, 2024. — 568 с. - ISBN 978-5-00156-228-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2125422> (дата обращения: 12.02.2026). – Режим доступа: по подписке.

3. Лебедев, В. М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования : монография / В.М. Лебедев, В.Г. Мельникова, Р.Р. Назметдинов ; под ред. В.М. Лебедева. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2023. — 480 с. - ISBN 978-5-91768-867-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1993592> (дата обращения: 12.02.2026). – Режим доступа: по подписке.

4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О.А. Шевченко, Ф.О. Сулейманова, Г.В. Шония [и др.] ; под ред. О. А. Шевченко. - 6-е изд. - Москва : Проспект, 2023. - 832 с. - ISBN 978-5-392-37654-4. - Текст : электронный. URL: <http://ebs.prospekt.org/book/45499>

5. Андреев П.В. Проблемы судебной практики по трудовым и корпоративным спорам руководителей организаций : монография / П.В. Андреев. - [б.м.] : Проспект, 2022. - с.53. - Текст : непосредственный. Имя электронного ресурса: Проблемы суд практ по труд и корп спорам руководителей орг - для дисц Корпоративные споры

6. 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. - DOI: 10.31085/9785392297108-2019-128. - Текст : непосредственный. URL: <http://ebs.prospekt.org/book/42223>

7. Черных Н.В. Избрание по конкурсу научно-педагогических работников : монография / Н.В. Черных. - Москва : Проспект, 2021. - 88 с. - Библиогр. в подстр. примеч. - Автогр.: № 524376 Н.В. Черных. - ISBN 978-5-392-27386-7. - DOI: 10.31085/9785392273867-2018-88. - Текст : непосредственный.

8. Морозов П.Е. 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. - Текст : непосредственный. URL: <http://ebs.prospekt.org/book/47143>

9. Савельева Е.А. Регламентация и нормирование современных трудовых процессов : учебное пособие / Е.А. Савельева. - Москва : ИНФРА-М, 2021. - 383 с. - (Высшее образование - бакалавриат). -

Библиогр.: с. 312-316. - ISBN 978-5-16-014766-6. - DOI: 10.12737/1003918. -
Текст : непосредственный .- URL:
<https://znanium.com/catalog/product/1003198> (дата обращения: 12.02.2026). –
Режим доступа: по подписке.

10. Специфика регулирования труда отдельных категорий работников : учебное пособие для магистров / М.И. Акатнова, Е.В. Астраханцева [и др.]; ред. Лютов Н.Л. - М. : Проспект, 2018. - 447 с. - ISBN 978-5-392-24181-1. URL: <http://ebs.prospekt.org/book/39406>

V. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

5.1. Общесистемные требования к реализации ОПОП ВО

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

Обучающимся обеспечивается доступ (удаленный доступ) к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам. Полнотекстовая рабочая программа дисциплины (модуля) размещена в Цифровой научно-образовательной и социальной сети Университета (далее - ЦНОСС), в системе которой функционируют «Электронные личные кабинеты обучающегося и научно-педагогического работника». Доступ к материалам возможен через введение индивидуального пароля. ЦНОСС предназначена для создания личностно-ориентированной информационно-коммуникационной среды, обеспечивающей информационное взаимодействие всех участников образовательного процесса Университета, в том числе предоставление им общедоступной и персонализированной справочной, научной, образовательной, социальной информации посредством сервисов, функционирующих на основе прикладных информационных систем Университета.

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

основании лицензионных договоров, и имеющие адаптированные версии сайтов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Электронно-библиотечная система (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивают возможность одновременного доступа 100 процентов обучающихся из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», как на территории Университета, так и вне ее.

Электронная информационно-образовательная среда Университета обеспечивает:

- доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), программам практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), программах практик;

- формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы;

- фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы магистратуры;

- проведение учебных занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных технологий образовательного процесса;

- взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействия посредством сети «Интернет».

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

5.1.1. Справочно-правовые системы:

1.	Континент	сторонняя	http://continent-online.com	ООО «Агентство правовой интеграции «КОНТИНЕНТ», договоры: - № 22021712 от 09.03.2022 г. с 20.03.2022г. по 19.03.2023 г.; - № 23020811 от 06.03.2023 г. с 20.03.2023 г. по 19.03.2024 г.; - № 240020711 от 14.03.2024 г. с 20.03.2024 г. по 19.03.2025 г.; - № 25021313 от 11.03.2025 с 20.03.2025 г. по 19.03.2026 г.;
----	-----------	-----------	---	--

				- № 26021711 от 20.03.2026 г. с 20.03.2026 г. по 19.03.2027 г.
2.	Westlaw Academics	сторонняя	https://uk.westlaw.com	<p>Филиал Акционерного общества «Томсон Рейтер (Маркетс) Юроп СА», договоры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - № ЭР-5/2022 от 27.10.2021 г., период доступа с 01.01.2022 г. по 31.12.2022 г.; - № 32211783551 от 16.11.2022 г. с 01.01.2023 г. по 31.12.2023 г.; - № ЭР-4/2023 от 30.11.2023 г. с 01.01.2024 г. по 31.12.2024 г.; - № ЭР-3/2025 от 29.10.2024 с 01.01.2025 по 31.12.2025; - № ЭР-7/2026 от 24.11.2025 с 01.01.2026 г. по 31.12.2026 г.
3.	Jus Mundi Academic Research	сторонняя	https://jusmundi.com	<p>ООО «ИВИС», договоры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - № ЭР-4/2025 от 21.04.2025, период доступа с 23.04.2025 г. по 22.04.2026 г.; - № ЭР-1/2026 от 09.04.2026 г. с 23.04.2026 г. по 22.04.2027 г.
4.	КонсультантПлюс	сторонняя	http://www.consultant.ru	Открытая лицензия для образовательных организаций
5.	Гарант	сторонняя	https://www.garant.ru	Открытая лицензия для образовательных организаций
6.	Системы Casebook и Caselook	сторонняя	https://casebook.ru/ https://caselook.ru/	АО «ПравоТех», лицензионное соглашение №1А/2025 от 29.08.2025 г. с 01.09.2025 г. по 31.08.2026 г.

5.1.2. Профессиональные базы данных:

1.	Национальная электронная библиотека (НЭБ)	сторонняя	https://rusneb.ru	<p>ФГБУ «Российская государственная библиотека», договор № 101/НЭБ/4615 от 01.08.2018 г. с 01.08.2018 по 31.07.2023г. (безвозмездный)</p>
2.	Президентская библиотека имени Б.Н. Ельцина	сторонняя	https://www.prlib.ru	<p>ФГБУ «Президентская библиотека имени Б. Н. Ельцина:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Соглашение о сотрудничестве № 23 от 24.12.2010 г., бессрочно; - Дополнительное соглашение № 1 от 22.11.2024 г. (в связи с изменением типа МГЮА)

3.	НЭБ eLIBRARY.RU	сторонняя	http://elibrary.ru	<p>ООО «РУНЕБ», договоры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - № ЭР-3/2022 от 04.03.2022 г. с 09.03.2022 г. по 09.03.2023 г.; - № SU-1494/2023 от 22.03.2023 г. с 27.03.2023 г. по 26.03.2024 г.; - № SU-1494/2024 от 28.03.2024 г. с 03.04.2024 г. по 02.04.2025 г.; - № ЭР-1/2025 от 21.03.2025 г. с 03.04.2025 г. по 02.04.2026 г.; - № SU-1494/2026 от 11.03.2026 г. с 03.04.2026 г. по 02.04.2027 г.
4.	ЛитРес: Библиотека	сторонняя	http://biblio.litres.ru	<p>ООО «ЛитРес», договоры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - № ЭР-6/2022 от 18.03.2022 г. с 18.03.2022 г. по 17.03.2023 г.; - № 130223/Б-1-136 от 02.03.2023 г. с 18.03.2023 г. по 17.03.2024 г.; - № 210224/ИТ-Б-181 от 05.03.2024 г. с 18.03.2024 г. по 17.03.2025 г.; - № 180225/ИТ-Б-178 от 24.02.2025 г. с 18.03.2025 г. по 17.03.2026 г.; - № 240226/ИТ-Б-161 от 16.03.2026 г. с 18.03.2026 г. по 17.03.2027 г.

5.1.3. Электронно-библиотечные системы:

1.	ZNANIUM.COM	сторонняя	http://znanium.com	<p>ООО «Научно-издательский центр ЗНАНИУМ», договоры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - № 3/2021 эбс от 02.11.2020 г. с 01.01.2021 г. по 31.12.2021 г.; - № 1/2022эбс от 01.10.2021 г. с 01.01.2022 г. по 31.12.2022 г.; - № 32211747575эбс от 07.10.2022 г. с 01.01.2023 г. по 31.12.2023 г.; - № ЭР-3/2023 от 30.11.2023 г. с 01.01.2024 г. по 31.12.2024 г.; - № ЭР-2/2025 от 23.10.2024 с 01.01.2025 г. по 31.12.2025 г.; - 32515306855 от 17.10.2025 с 01.01.2026 г. по 31.12.2026 г.
2.	Book.ru	сторонняя	http://book.ru	<p>ООО «КноРус медиа», договоры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - № ЭР-4/2022 от 01.10.2021 г. с 01.01.2022 г. по 31.12.2022 г.; - № 32211783653 от 21.10.2022 г. с 01.01.2023 г. по 31.12.2023 г.; - № ЭР-2/2023 от 30.11.2023 г. с

				01.01.2024 г. по 31.12.2024 г.; - № ЭР-1/2025 от 14.10.2024 с 01.01.2025 г. по 31.12.2025 г.; - № 32515306784 от 21.10.2025 с 01.01.2026 г. по 31.12.2026 г.
3.	ВЧЗ РГБ (Виртуальный читальный зал Российской государственной библиотеки)	сторонняя	https://search.rsl.ru/	ФГБУ «Российская государственная библиотека», договоры: - № 32312116538 от 14.02.2023 г. с 02.03.2023 г. по 01.03.2024 г.; - № 095/04/0025 от 26.02.2024 г. с 02.03.2024 г. по 01.03.2025 г.; - № 095/04/0019 от 24.02.2025 г. с 02.03.2025 г. по 01.03.2026 г.; - № 073/04/0021 от 27.02.2026 г. с 02.03.2026 г. по 01.03.2027 г.
4.	Образовательная платформа Юрайт	сторонняя	http://www.biblio-online.ru	ООО «Электронное издательство Юрайт», договоры: - № ЭР-7/2022 от 09.03.2022 г. с 03.04.2022 по 02.04.2023 г.; - № 32312233331 от 29.03.2023 г. с 03.04.2023 г. по 02.04.2024 г.; - № ЭР-1/2024 от 25.03.2024 г. с 03.04.2024 г. по 02.04.2025 г.; - № ЭР-2/2025 от 21.03.2025 с 03.04.2025 г. по 02.04.2026 г.; - № 7823 от 26.03.2026 г. с 03.04.2026 г. по 02.04.2027 г.
5.	Юстицинформ	сторонняя	https://elknigi.ru/	ООО «Юридический дом «Юстицинформ», договоры: - № ЭР-1/2023 от 30.03.2023 г. с 05.04.2023 г. по 04.04.2024 г.; - № ЭР-2/2024 от 29.03.2024 г. с 15.04.2024 г. по 14.04.2025 г.; - № ЭР-3/2025 от 09.04.2025 с 15.04.2025 г. по 14.04.2026 г.; - № ЭР-2/2026 от 10.04.2026 г. с 15.04.2026 г. по 14.04.2027 г.
6.	Проспект	сторонняя	http://ebs.prospekt.org	ООО «Проспект», договоры: - № ЭР-3/2021 от 21.06.2021 с 03.07.2021 г. по 02.07.2022 г.; - № 32211498857 от 24.06.2022 г. с 03.07.2022 г. по 02.07.2023 г.; - № 32312506505 от 27.06.2023 с 03.07.2023 г. по 02.07.2024 г.; - № ЭР-3/2024 от 13.06.2024 с 04.07.2024 г. по 03.07.2025 г.; - № ЭР-5/2025 от 24.06.2025 с 04.07.2025 г. по 03.07.2026 г.

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

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

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

№ №	Описание ПО	Наименование ПО, программная среда, СУБД	Вид лицензирования
ПО, устанавливаемое на рабочую станцию			
1.	Операционная система	Microsoft Windows 7 Microsoft Windows 8.1 Microsoft Windows 10	Лицензия
		ООО «+АЛЪЯНС» услуги по предоставлению неисключительных прав(лицензий) на программное обеспечение. По договорам № 242-223/20 от 19.06.2020 г.	
2.	Антивирусная защита	Kaspersky Endpoint Security для Windows	Лицензия
		ООО «Програмос-Проекты» По договорам: №УТ0032987 01.07.2021 №50-223/22 от 14.07.2022 №54-223/23 от 10.08.2023 №УТ-0038516 от 16.08.2024 №735-223/25 от 02.09.2025 (на 2 года)	
3.	Офисные пакеты	Microsoft Office 2019	Лицензия
4.	Программа для ЭВМ «Виртуальный осмотр места происшествия: Учебно-методический комплекс»	По договору: 328-У от 19.02.2021 г.	Лицензия
5.	Архиваторы	WinRar	Открытая лицензия
6.	Интернет браузер	Yandex	Открытая лицензия
7.	Программа для просмотра файлов PDF	PDF24	Открытая лицензия
		Foxit Reader	Открытая лицензия
8.	Программа для просмотра файлов DJVU	DjVuviewer	Открытая лицензия
9.	Пакет кодеков	K-LiteCodecPack	Открытая лицензия
10.	Программа для редактирования фото	Picasa	Открытая лицензия
11.	Программа для работы с графикой	PaintNet	Открытая лицензия

12.	Видеоплеер	WindowsMediaPlayer	В комплекте с ОС
13.	Программа для удаленного доступа	AnyDesk	Открытая лицензия
14.	Программа для проведения конференций	Zoom	Открытая лицензия
1	Справочно- правовые системы (СПС)	Консультант плюс	Открытая лицензия
2.		Гарант	Открытая лицензия
1	Услуги по поставке обновленной версии ПО ("АС Нагрузка", Планы Мини", "Планы СПО")		Лицензия
3		ООО "Лаборатория Математического моделирования и информационных систем" По договорам:	
		№9113 от 16.02.2022 №1005-23 от 03.03.2023 №2480-24 от 21.03.2024 №3833-25 от 27.03.2025 №4998-26 от 30.03.2026	

5.3. Помещения для самостоятельной работы обучающихся

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

1. Электронный читальный зал:

кресло для индивидуальной работы – 3 шт.,

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

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

стол преподавателя – 1 шт.,

стул преподавателя – 1 шт.,

парты ученические – 15 шт.,

стул ученический – 15 шт.,

доска магнитная – 1 шт.,

стационарный информационно-демонстрационный стенд – 1 шт.,

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

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

возможностями здоровья.

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

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

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

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

Обеспечено комплексное обслуживание в читальных залах:

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

Обеспечено удаленное обслуживание:

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

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

Рабочее место оборудовано:

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

- выведена экранная лупа Windows 7 на «рабочий стол» экрана компьютера;

- бесплатной программой NVDA - NVDA программа экранного доступа для операционных систем семейства Windows, позволяющая незрячим и слабовидящим пользователям работать на компьютере выводя всю необходимую информацию с помощью речи;

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

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