Министерство сельского хозяйства РФ

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный
аграрный университет имени И. Т. Трубилина»

Юридический факультет

Кафедра земельного, трудового и экологического права

**ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ**

**Методические указания**

по организации самостоятельной работы для обучающихся
по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция,

направленность подготовки «Гражданско-правовая»

(программа бакалавриата)»

Краснодар

КубГАУ

2018

*Составитель:*А. А. Сапфирова

**Защита трудовых прав :** метод. указания / сост. А. А. Сапфирова. – Краснодар : КубГАУ, 2018. – 32 с.

Методические указания содержат краткую характеристику основных аспектов самостоятельной работы обучающихся при изучении дисциплины «Защита трудовых прав», требования по ее выполнению.

Предназначены для студентов юридического факультета по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция, направленность подготовки «Гражданско-правовая» (программа бакалавриата)».

Рассмотрено и одобрено методической комиссией юридического факультета Кубанского госагроуниверситета, протокол № 2 от 18.09.2018.

Председатель

методической комиссии А. А. Сапфирова

 © Сапфирова А. А.,

 составление, 2018

 © ФГБОУ ВО «Кубанский

 государствен

 ный аграрный
 университет имени
 И. Т. Трубилина», 2018

**ВВЕДЕНИЕ**

Целью изучения дисциплины «Защита трудовых прав» является формирование комплекса знаний об организационных, научных и методических основах защиты трудовых прав работников и работодателей, особенностей применения законодательства о защите трудовых прав работников и работодателей.

Задачи:

- сформировать теоретические знания о сущности защиты трудовых прав работников и работодателей, формах и способах защиты;

- сформировать навыки грамотного применения на практике положений законодательства о защите трудовых прав;

- сформировать знания об имеющихся научных дискуссиях, ведущихся в области защите трудовых прав.

**1. ВИДЫ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ**

**ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**«ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Темы дисциплины | Компетенции | Виды самостоятельной работы[[1]](#footnote-1) |
| 1 | Сущность защиты трудовых прав | ПК-5;ПК-6;ПК-7ПК-13 | 1.Подготовка к устному опросу2.Подготовка сообщения3. Подготовка дискуссионного вопроса4. Решение задач |
| 2 | Формы, способы и субъекты защиты трудовых прав | ПК-5;ПК-6;ПК-7ПК-13 | 1.Подготовка к устному опросу2. Подготовка дискуссионного вопроса3. Подготовка сообщения4. Решение задач  |
| 3 | Работник и работодатель как субъекты защиты трудовых прав | ПК-5;ПК-6;ПК-7ПК-13 | 1.Подготовка к устному опросу2. Подготовка дискуссионного вопроса3. Подготовка сообщения4. Решение задач  |
| 4 | Негосударственные субъекты защиты трудовых прав работников и работодателей | ПК-5;ПК-6;ПК-7ПК-13 | 1.Подготовка к устному опросу2. Подготовка дискуссионного вопроса3. Подготовка сообщения4. Решение задач  |
| 5 | Органы государства как субъекты защиты трудовых прав работников и работодателей | ПК-5;ПК-6;ПК-7ПК-13 | 1.Подготовка к устному опросу2. Подготовка дискуссионного вопроса3. Подготовка сообщения4. Решение задач |
| Подготовка контрольной работы[[2]](#footnote-2) |
| Подготовка к зачету[[3]](#footnote-3) |

**2. ТРЕБОВАНИЯ К ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПРИ ПОДГОТОВКЕ К ЗАНЯТИЯМ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ»**

**Подготовка к устному опросу**

Устный опрос – метод (форма) учебной работы, который позволяет оценить знания и кругозор обучающихся, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки.

**Подготовка сообщения**

Сообщение ⎯ это краткое изложение в устном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности. Сообщение должно содержать аргументированное изложение определенной темы с выводами.

**Подготовка к дискуссионному вопросу**

Дискуссионный вопрос - форма учебной работы, в рамках которой студенты высказывают свое мнение по проблеме, заданной преподавателем. Проведение дискуссий по проблемным вопросам подразумевает написание студентами эссе, тезисов или рефератов по предложенной тематике.Дискуссия групповая - метод организации совместной коллективной деятельности, позволяющий в процессе непосредственного общения путем логических доводов воздействовать на мнения, позиции и установки участников дискуссии. Целью дискуссии является интенсивное и продуктивное решение групповой задачи. Метод групповой дискуссии обеспечивает глубокую проработку имеющейся информации, возможность высказывания студентами разных точек зрения по заданной преподавателем проблеме, тем самым, способствуя выработке адекватного в данной ситуации решения. Метод групповой дискуссии увеличивает вовлеченность участников в процесс этого решения, что повышает вероятность его реализации.

**Решение задач**

*Решение задач* - один из наиболее эффективных способов освоения материала с помощью решения практических задач по заранее определенной фабуле. Используется как для решения задач, как на практическом занятии, так и для самостоятельной работы.

**Задания для контрольной работы**

Контрольная работа обучающегося по дисциплине «Защита трудовых прав» предполагает выполнение письменной работы, комплексно раскрывающей содержание ключевых тем и проблем защиты трудовых прав. Выполнение заданий является обязательным условием программы прохождения дисциплины для обучающегося заочной формы обучения.

Контрольную работу необходимо подготовить и сдать на кафедру земельного, трудового и экологического права до начала соответствующей сессии. Своевременно сданная и зачтенная контрольная работа является допуском к сдаче зачета.

Требования к выполнению контрольной работы: работа должна быть либо написана понятным почерком либо набрана на компьютере; листы пронумерованы; должны быть оставлены поля (на каждой странице) для замечаний проверяющего.

**Подготовка к зачету**

Основное в подготовке к зачету – повторение всего учебного материала дисциплины.

**3. ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ»**

**Тема 1. Сущность защиты трудовых прав**

*1. Подготовка к устному опросу*

 *Вопросы для подготовки:*

- понятие защиты трудовых прав и законных интересов работников и работодателей;

- конституционные основы защиты трудовых прав и законных интересов работников и работодателей;

 - трудовые права как объекты защиты;

- законные интересы как объекты защиты;

- международно-правовая защита трудовых прав работников и работодателей.

*2. Подготовка сообщений на темы:*

- «Генезис законодательства о защите трудовых прав»;

- «Законные интересы работников и работодателей как объекты защиты».

*3. Подготовка дискуссионного вопроса* о соотношении понятий защиты и охраны трудовых прав.

 *4. Решение задачи*

 В связи с нарушениями охраны труда, угрожающие здоровью и жизни работников, выборный профсоюзный орган организации принял решение осуществить профсоюзный контроль за состоянием охраны труда.

Каковы права профсоюзов в области охраны труда? Какие меры могут быть приняты профорганом в случае выявления нарушений норм по охране труда?

Дайте квалифицированную юридическую консультацию.

**Тема 2. Формы, способы и субъекты защиты трудовых прав**

*1. Подготовка к устному опросу*

 *Вопросы для подготовки:*

- понятие формы защиты трудовых прав и ее виды;

- формы защиты трудовых прав и законных интересов работников;

- формы защиты трудовых прав и законных интересов работодателей;

- понятие способа защиты трудовых прав и их виды, отличие от средств защиты, мер ответственности;

- способы защиты трудовых прав и законных интересов работников;

- способы защиты трудовых прав и законных интересов работодателей;

- субъекты защиты трудовых прав и законных интересов, их классификация.

*2. Подготовка сообщения на тему:*

- «Способы самозащиты трудовых прав работодателями».

*3. Подготовка дискуссионного вопроса* о перспективах развития неюрисдикционной формы защиты трудовых прав.

*4. Решение задачи*

Какими способами могут защитить свои трудовые права следующие работники:

- Савенко, уволенный по сокращению штатов без выплаты выходного пособия;

- Ломидзе, которой было отказано в приеме на работу в связи с наличием у нее двоих детей до 14 лет;

- Рожков, которому несвоевременно выплатили заработную плату за отпуск;

- Крышкин, уволенный за участие в забастовке;

- Мороз, которому более месяца не выплачивается заработная плата;

- Некрасов, который считает дисциплинарное взыскание слишком суровым.

Укажите все возможные способы защиты нарушенных трудовых прав по каждому из указанных случаев, опираясь на правовые нормы.

**Тема 3. Работник и работодатель как субъекты защиты трудовых прав**

*1. Подготовка к устному опросу*

 *Вопросы для подготовки:*

- понятие самозащиты трудовых прав;

- самозащита работниками трудовых прав, ее способы;

- самозащита работодателями трудовых прав, ее способы;

- индивидуальные переговоры как способ защиты работником и работодателем трудовых прав

*2. Подготовка сообщения на тему:*

- «Самозащита работниками трудовых прав, ее способы».

*3. Подготовка дискуссионных вопросов*:

- о применении самозащиты работниками трудовых прав в виде приостановления работы;

- о том, является ли забастовка способом самозащиты коллективных интересов.

 *4. Решение задачи*

Работникам ЗАО «Кубаньводоканалпроект» в течение трех месяцев не выплачивали заработную плату. Рыбченко, 12 марта 2014 г. известив директора ЗАО в письменным форме, на следующий день не вышел на работу. Приказом от 13 марта 2014г. Рыбченко был уволен за прогул.

Дайте правовую оценку поведения работника и работодателя. Можно ли поведение Рыбченко отнести к такому способу защиты нарушенного права, как самозащита? Какие признаки характеризуют самозащиту как способ защиты нарушенного права?

**Тема 4. Негосударственные субъекты защиты трудовых прав работников и работодателей**

*1. Подготовка к устному опросу*

 *Вопросы для подготовки:*

- профессиональные союзы (их объединения) как субъекты защиты трудовых прав и законных интересов работников;

- объединения работодателей как субъекты защиты трудовых прав и законных интересов работодателей;

- защита трудовых прав и законных интересов работников КТС;

- защита трудовых прав и законных интересов в примирительных процедурах;

- Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации как субъект защиты трудовых прав работников;

- иные негосударственные субъекты защиты трудовых прав работников и работодателей

*2. Подготовка сообщения на тему:*

- «Защита трудовых прав в примирительных процедурах».

*3. Подготовка дискуссионного вопроса*:

- о перспективах защиты трудовых прав профсоюзами.

 *4. Решение задачи*

В связи с нарушениями охраны труда, угрожающие здоровью и жизни работников, выборный профсоюзный орган организации принял решение осуществить профсоюзный контроль за состоянием охраны труда.

Каковы права профсоюзов в области охраны труда? Какие меры могут быть приняты профорганом в случае выявления нарушений норм по охране труда?

Дайте квалифицированную юридическую консультацию.

**Тема 5. Органы государства как субъекты защиты трудовых прав работников и работодателей**

*1. Подготовка к устному опросу*

 *Вопросы для подготовки:*

- защита трудовых прав работников органами прокуратуры;

- защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда;

- защита трудовых прав работников иными органами исполнительной власти;

- Уполномоченный при Президенте РФ по защите прав предпринимателей как субъект защиты трудовых прав и законных интересов работодателей;

- судебная защита трудовых прав и законных интересов работников и работодателей

*2. Подготовка сообщения на тему:*

- «Виды органов государства как субъектов защиты трудовых прав работников и работодателей».

*3. Подготовка дискуссионных вопросов*:

- о необходимости принятия Трудового процессуального кодекса РФ либо о внесении изменений и дополнений в Гражданский процессуальный кодекс РФ, регламентирующих особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров;

- об особенностях рассмотрения и разрешения трудовых споров о незаконных отказах в приеме на работу. Насколько необходимо рассматривать и разрешать данные споры только в судебном порядке?

 *4. Решение задачи*

Пурин работал в ООО «Ель» водителем. 05 марта 2015 года приказом по организации он был отстранен от работы в связи с причинением ущерба организации. 26 марта 2015 года Пурин написал заявление об увольнении по собственному желанию. Однако 06 апреля 2015 года работодатель уволил Пурина за прогул, подп. «а» п.6 ст.81 ТК РФ, после предоставления объяснительной, в которой он мотивировал свое отстранение от работы по вине работодателя.

Правомерно ли увольнение Пурина? Какой спор имеет место? Какой орган может разрешить спор? Подготовьте проект решения по делу.

**4. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ЗАОЧНОЙ**

**ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**«ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ»**

В соответствии с учебным планом обучающиеся заочной формы обу­чения выполняют письменную контрольную работу.

Приступая к выполнению задания, студент должен уяснить для себя цель задания, содержание поставленного вопроса и на этой основе определить порядок работы, т.е. уточнить, какие источники необходимо усвоить для ответа, в какой форме осуществить их конспектирование, какой дополнительный нормативный и учебный материал может быть использован при написании работы.

Основное место при выполнении задания должно занять изучение и глубокое усвоение студентом действующего законодательства и рекомендованной литературы, а также других дополнительных источников, которые можно подобрать самостоятельно и использовать в целях более полного изложения темы. При этом студент должен творчески подходить к изучению рекомендованного материала, избегать механического переписывания ответа на поставленные вопросы, уметь высказать собственное мнение по основным положениям изучаемого вопроса.

Приступая к решению практической задачи, необходимо ознакомиться с условиями задачи и проанализировать ее содержание, определить вопросы, на которые требует ответа поставленная задача.

На основе изученного теоретического и нормативного материала, анализа практики применения норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, судебными и иными правоохранительными органами можно приступать к написанию работы.

Обязательным требованием является использование методики решения задач, заключающейся в следующем:

- определение вида возникшего правоотношения;

- определение нормативных правовых актов, подлежащих применению;

- формулировка обоснованного ответа со ссылкой на нормы права;

- анализ материалов судебной практики по аналогичным делам;

- анализ теоретических положений, имеющих отношение к рассматриваемым правоотношениям.

Контрольная работа не должна дословно заимствовать тот или иной текст литературного источника, содержать общие фразы и рассуждения. При написании работы студенту желательно использовать практику судов общей юрисдикции со ссылкой на соответствующий источник. Все ссылки и сноски необходимо подтверждать официальными источниками.

Ответы на поставленные в задачах вопросы должны сопровождаться ссылками на законодательные акты. При этом студенту рекомендуется изучить и использовать при решении задачи нормативные акты органов государственной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления, а также практику судебных и иных органов по применению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Ответ на поставленную задачу должен содержать обоснованный вывод, к которому пришел студент в результате внимательного изучения соответствующих теоретических положений и нормативного материала. Обоснование решения задачи следует дать в тезисном виде письменно, избегая при этом расплывчатого и двоякого ответа по существу рассматриваемого вопроса.

Работа должна быть написана простым, доступным для восприятия языком, содержать перечень фактически использованных литературных источников и нормативных правовых актов, правильно оформлена, отпечатана или написана от руки четким разборчивым почерком.

Контрольная работа выполняется строго по вариантам.

Для выполнения контрольной работы студентам предлагается блок заданий, содержащий 10 вариантов. Вариант задания определяется по последней цифре номера зачетной книжки (например, №4/09-180 – вариант 10, №4/09-181 – вариант 1, №4/09-182 – вариант 2).

**Вариант 1.**

Задание. Проведите сравнительный правовой анализ в сфере защиты трудовых прав отдельных категорий работников:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Женщин, лиц с семейными обязанностями | Лица, не достигшие возраста 18 лет | Инвалиды  | Работники Крайнего Севера и приравненных к ним местностей |
|  |  |  |  |

Задача. В ходе проведения плановой проверки соблюдения трудового законодательства в ООО «Весенний путь» государственный инспектор труда выявил нарушения трудового законодательства и выдал предписание об их устранении. Директор организации не согласился с выводами государственного инспектора и отказался выполнять их.

По истечении срока, установленного государственным инспектором труда для устранения нарушений, была проведена проверка выполнения предписания. Поскольку нарушения, указанные в предписании, не были устранены в установленный срок, директор ООО «Весенний путь» был подвергнут административной ответственности в виде административного штрафа.

Предположите, какие нарушения были допущены директором ООО «Весенний путь» в указанном случае? Является ли ООО «Весенний путь» субъектом административной ответственности? Какие виды проверок, осуществляемых государственной инспекцией труда, Вы знаете? Какой способ защиты прав работодателя может быть использован в рассматриваемом случае?

**Вариант 2.**

Задание. Составьте таблицу «Способы защиты трудовых прав работников».

Задача. 22 сентября 2011 г. государственный инспектор труда в ходе проведения плановой проверки соблюдения трудового законодательства в ООО «Весенний путь» выявил нарушения трудового законодательства и выдал предписание об их устранении. Директор предприятия не согласился с выводами государственного инспектора и отказался выполнять их.

По истечении срока, установленного государственным инспектором труда для устранения правонарушений, была проведена проверка выполнения предписания. Поскольку нарушения, указанные в предписании, не были устранены в установленный срок, директор ООО «Весенний путь» был подвергнут административной ответственности в виде штрафа.

Какие нарушения были допущены директором ООО «Весенний путь» в указанном случае? Является ли ООО «Весенний путь» субъектом административной ответственности? Какие виды проверок, осуществляемых государственной инспекцией труда, вы знаете? Какой порядок защиты прав работодателя может быть использован в рассматриваемом случае?

**Вариант 3.**

Задание. Укажите перечень Конвенций Международной Организации Труда, ратифицированных Российской Федерацией, которые регулируют вопросы защиты трудовых прав работников.

Задача. В ОАО «Технолог» органами прокуратуры выявлены следующие нарушения трудового законодательства:

отсутствует очередность предоставления отпусков;

не ведется надлежащий учет рабочего времени;

имеются случаи несвоевременной выплаты заработной платы.

Какие меры прокурорского реагирования вправе применить органы прокуратуры? В каком порядке могут быть подвергнуты административной ответственности виновные лица в указанных выше нарушениях? Каково соотношение прокурорского надзора и надзора, осуществляемого государственной инспекцией труда в субъекте РФ?

**Вариант 4.**

Задание. Перечислите все локальные нормативные акты, принятие которых предусмотрено ТК РФ с учетом мнения профоргана (со ссылкой на нормы ТК РФ).

Задача. Рутков работал инженером в ООО «Рутц» 2 апреля 2015 года он уволился по собственному желанию, однако директор ООО «Рутц» отказался выдать ему все причитающиеся суммы. Свой отказ он мотивировал тем, что заработная плата работникам организации выплачивается после сдачи определенного объекта, когда заказчик расплатиться с ООО «Рутц».

Рутков потребовал выплатить ему заработную плату и компенсацию за неиспользованный отпуск в день увольнения.

Правомерные ли требования Руткова? Какой орган может вынести решение? Подготовьте проект решения по делу.

**Вариант 5.**

Задание. Составьте схему о формах защиты трудовых прав работодателей.

Задача. Работники МРЭП-12 г. Краснодара, руководствуясь ст.142 ТК РФ, устно известили работодателя о приостановлении работы с 01 апреля 2015 года в связи с задержкой выплаты заработной платы. 01 апреля 2015 года они не вышли на работу. Однако работодатель, посчитав действие работников незаконным, уволил их за прогул по подп. «а» п.6 ст.81 Трудового кодекса РФ.

В какой орган работники могут обратиться? Правомерны ли действия работодателя? Подготовьте проект решения по делу.

**Вариант 6.**

Задание. В каких случаях работники вправе использовать механизм самозащиты трудовых прав? Охарактеризуйте данные случаи.

Задача. В связи с увеличением цен на бензин и недостатком средств работодатель принял решение завозить молоко для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, один раз в неделю (недельную норму), а не ежедневно. Кроме того, было установлено, что при отсутствии молока работникам может выдаваться сметана или творог.

Правомерно ли такое решение работодателя? Кем устанавливаются нормы бесплатной выдачи молока? Возможна ли замена молока компенсационными выплатами? Дайте работникам квалифицированную юридическую консультацию.

**Вариант 7.**

Задание. Составьте схему: «Виды трудовых споров».

Задача. Караулов, начальник караула службы безопасности организации, уволен по подп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за совершение по месту работы хищения государственного имущества. Решение об увольнении Караулова принято личным составом караула.

Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на незаконность увольнения, поскольку приговора суда, вступившего в законную силу, или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного наказания, не имеется.

Судом в удовлетворении иска отказано. Ваше мнение.

**Вариант 8.**

Задание. Может ли государственный инспектор труда запретить работодателю использование средств индивидуальной защиты работников? В каких случаях? Аргументируйте свой ответ.

Задача. Сидоров работал грузчиком на заводе железобетонных изделий. По заключению МСЭ ему была рекомендована работа без поднятия тяжестей. Работодателем Сидоров был переведен подсобным рабочим. От этой работы он отказался, ссылаясь на то, что она связана с подъемом тяжестей, а поэтому не отличается от работы грузчика. В связи с отказом от работы он был уволен по п.5 ст. 83 ТК РФ.

В судебном заседании, где рассматривалось заявление Сидорова о восстановлении на работе, суд затребовал данные о наличии на заводе вакантных должностей (сторожа, вахтера, диспетчера). Из справки отдела кадров следовало, что такие вакансии на день увольнения Сидорова имелись, однако в дальнейшем были заняты вновь принятыми работниками.

Разрешите дело по существу. Дайте квалифицированную юридическую консультацию.

**Вариант 9.**

Задание. Охарактеризуйте порядок (по стадиям) инспектирования работодателей государственными инспекциями труда со ссылками на действующее законодательство.

Задача. Шаров обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Он был уволен с работы по п. 2 ст. 81 ТК РФ. У Шарова есть сын - инвалид с детства, который в период увольнения истца являлся лицом, не достигшим 18 лет.

В удовлетворении иска судом отказано. Прокомментируйте решение суда.

**Вариант 10.**

Задание. Какие акты прокурорского реагирования могут быть принесены прокурорскими работниками тем работодателям, которые нарушают трудовые права работников? Обоснуйте свой ответ.

Задача. Николаев обратился в суд и предъявил иск к организации о восстановлении на работе, поскольку считал свое увольнение неправомерным. Он пояснил, что 5 сентября он подал письменное заявление об увольнении по собственному желанию, но уже 10 сентября обратился вновь с письменным заявлением и сообщил, что отзывает свое заявление об увольнении. Однако ему отказали, сославшись на то, что 9 сентября был издан приказ о его увольнении согласно п.3 ч.1 ст. 77 ТК РФ.

Решите трудовой спор.

**5. КРИТЕРИИ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Процедуры оценивания знаний, умений и навыков и опыта проводятся в соответствии с Пл КубГАУ 2.5.1 Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся.

**Критерии оценки знаний при проведении устного опроса:**

*Оценка «отлично»*выставляется, если учащийся полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только ссылаясь на научную, учебную или нормативную литературу, но и самостоятельно составленные; показывает знание специальной литературы; дает исчерпывающие ответы на уточняющие и дополнительные вопросы; излагает материал логично, последовательно и правильно.

*Оценка «хорошо»* выставляется, если обучающийся полно и правильно отвечает по содержанию задания с соблюдением логики изложения материала, но допустил при ответе определенные неточности (1-2 ошибки), не имеющие принципиального характера, которые сам же исправил.

*Оценка «удовлетворительно»* выставляется, еслиучащийся показал неполные знания данного преподавателем материала; допустил ошибки и неточности при ответе; продемонстрировал неумение логически выстраивать ответ и формулировать свою позицию по проблемным вопросам; при ответе опирался только на учебную литературу.

*Оценка «неудовлетворительно»* выставляется, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на данное преподавателем задание; допускает ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл; беспорядочно и неуверенно излагает материал; не смог ответить на дополнительные и уточняющие вопросы; если обучающийся вообще отказался отвечать на вопросы по причине незнания материала либо отмечаются такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

**Критериями оценки сообщения** являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению.

Оценка «отлично» ставится, если соблюдены все требования к выполнению сообщения: обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.

Оценка «хорошо»⎯ основные требования к сообщению выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём сообщения; имеются упущения в оформлении.

Оценка «удовлетворительно»⎯ имеются существенные отступления от требований сообщения. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании сообщения; отсутствуют выводы.

Оценка «неудовлетворительно»⎯ тема сообщения не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или сообщение не представлено вовсе.

**Критериями оценки** **поведения в дискуссии** являются: точность аргументов (использование причинно-следственных связей); четкая формулировка аргументов и контраргументов; доступность (понятность) изложения; логичность (соответствие контраргументов высказанным аргументам); корректность используемой терминологии с научной точки зрения (правдивость, достоверность, точность определений); удачная подача материала (эмоциональность, иллюстративность, убедительность); отделение фактов от субъективных мнений; использование примеров (аргументированность); видение сути проблемы; умение ориентироваться в меняющейся ситуации; корректность по отношению к оппоненту (толерантность, уважение других взглядов, отсутствие личностных нападок, отказ от стереотипов, разжигающих рознь и неприязнь).

Оценка «отлично» ставится, если аргументы приводились по существу, кратко лаконично, с использованием необходимой терминологии, в понятной и доступной форме; форма подачи информации соответствует ее содержанию; владение вниманием аудитории, корректное и уважительное отношение к остальным участникам дискуссии; в выступлении факты отделены от собственного мнения; использование примеров; видение сути проблемы; умение ориентироваться в меняющейся ситуации.

Оценка «хорошо» ставится, ставится, если аргументы приводились по существу, но были отклонения от сути вопроса, при аргументации присутствовали долгие вступления и пояснения, не требующие необходимости; использование в речи терминологии, форма подачи информации не всегда была уместна, в вязи с чем терялось владение вниманием аудитории, корректное и уважительное отношение к остальным участникам дискуссии; в выступлении факты смешивались с собственным мнением, что порождало споры.

Оценка «удовлетворительно»ставится, если студент не ориентируется в ситуации или ориентируется не полностью, не может привести аргументы на поставленные вопросы, а также не показывает умение вести дискуссию в соответствующей форме.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, студент отказался участвовать в дискуссии по причине незнания материала.

**Критериями оценки решения задач** являются: полнота проработки ситуации; полнота выполнения задания; новизна и неординарность представленного материала и решений; перспективность и универсальность решений; умение аргументировано обосновать выбранный вариант решения.

Оценка «отлично» ставится, если ситуация проработана полностью, даны ответы на все вопросы задания; предложена новизна и неординарность представленного материала и решений; перспективность и универсальность решений; аргументирован и обоснован выбранный вариант решения.

Оценка «хорошо» ставится, если ситуация проработана, даны ответы на вопросы задания не в полном объеме; кейс решен верно, но без грамотной аргументации.

Оценка «удовлетворительно»ставится, если ситуация проработана не полностью, отсутствуют выводы и предложения по предлагаемому решению.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, когда решение задания полностью неправильное или задача не решена.

**Критерии оценки выполнения контрольной работы:**

Оценка «отлично» ⎯ задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий; в ответе правильно и аккуратно выполняет все записи, использовано действующее законодательство и правоприменительная практика.

Оценка «хорошо» ⎯ задание выполнено правильно с учетом 1-2 мелких погрешностей или 2-3 недочетов, исправленных самостоятельно по требованию преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» ⎯ задание выполнено правильно не менее чем наполовину, допущены 1-2 погрешности или одна грубая ошибка.

Оценка «неудовлетворительно»⎯ допущены две (и более) грубые ошибки в ходе работы, которые обучающийся не может исправить даже по требованию преподавателя или задание не решено полностью.

**Критерии оценки знаний обучающихся на зачете**

Оценки «зачтено» и «не зачтено» выставляются по дисциплинам, формой заключительного контроля которых является зачет. При этом оценка «зачтено» должна соответствовать параметрам любой из положительных оценок («отлично», «хорошо», «удовлетворительно»), «не зачтено» — параметрам оценки «неудовлетворительно». Преподаватель, принимающий зачет, несет личную ответственность за объективность выставленной оценки.

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, который обладает всесторонними, систематизированными и глубокими знаниями материала учебной программы, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные учебной программой, усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется обучающемуся усвоившему взаимосвязь основных положений и понятий дисциплины в их значении для приобретаемой специальности, проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, правильно обосновывающему принятые решения, владеющему разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, обнаружившему полное знание материала учебной программы, успешно выполняющему предусмотренные учебной программой задания, усвоившему материал основной литературы, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, показавшему систематизированный характер знаний по дисциплине, способному к самостоятельному пополнению знаний в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности, правильно применяющему теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеющему необходимыми навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, который показал знание основного материала учебной программы в объеме, достаточном и необходимым для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных учебной программой, знаком с основной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, допустившему погрешности в ответах на экзамене или выполнении экзаменационных заданий, но обладающему необходимыми знаниями под руководством преподавателя для устранения этих погрешностей, нарушающему последовательность в изложении учебного материала и испытывающему затруднения при выполнении практических работ.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, не знающему основной части материала учебной программы, допускающему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных учебной программой заданий, неуверенно с большими затруднениями выполняющему практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не может продолжить обучение или приступить к деятельности по специальности по окончании университета без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

**Приложение 1**

**РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА**

**Нормативные правовые акты**

**(в действующей редакции)**

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г // СЗ РФ. 2009. №1. Ст. 2.
2. Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2009. № 19. Ст. 2270.
4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ //СЗ РФ. 2002. № 46. Ст.4532.
5. Федеральный конституционный закон «О судебной системе Российской Федерации» от 31 декабря 1996 г № 1-ФКЗ // СЗ РФ. 1997.. № 1. Ст. 1.
6. Федеральный закон «Об исполнительном производстве» от 02.10.2007 № 229-ФЗ//СЗ РФ. 2007. № 41. Ст.4849.
7. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» //СЗ РФ. 2010. №31. Ст.4162; 2013. №27. Ст.3477

8. Федеральный закон от 03.08.2018 №315-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в целях обеспечения участия представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации» // Собрание законодательства РФ. 06.08.2018. №32 (часть I). Ст. 5108.

9. Федеральный закон от 03.08.2018 №304-ФЗ «О внесении изменения в статью 193 Трудового кодекса Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 06.08.2018. №32 (часть I). Ст. 5097

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 14 февраля 2011 г. №187 «Об утверждении программы подготов-

ки медиаторов» //Российская газета от 23 марта 2011 г. №60

1. Приказ Генеральной Прокуратуры России от 26 апреля 2012 г. №181 «Об обеспечении участия прокуроров в гражданском процессе» //Законность. 2012. №6
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2014 г. №654н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена» //Российская газета от 31 декабря 2014 г. № 299.
3. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 сентября 2014 г. №635н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по регистрации в уведомительном порядке коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена» //Российская газета от 12 января 2015 г. №1
4. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 21 ноября 2011 г. №1375н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги ведения базы данных по учету трудовых арбитров» //Российская газета от 27 января 2012 г. №17
5. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. №57 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией» //Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2002. №8.
6. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. №58 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника» //Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2002. №8 //Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2002. №8
7. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. №59 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже» //Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2002. №8.

**Учебная литература для самостоятельной работы**

1. Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебник / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2014. — 503 c. — 978-5-238-02503-2. — Режим доступа:

[http://www.iprbookshop.ru/18167.html](https://mail.yandex.ru/re.jsx?h=a,rpqbh-c4vJ2fogjGXfSgUA&l=aHR0cDovL3d3dy5pcHJib29rc2hvcC5ydS8xODE2Ny5odG1s)

1. Сапфирова А.А., Адриановская Т.А. Трудовой договор : учеб. пособие. – Краснодар: КубГАУ, 2017. – 88 с. Образовательный портал КубГАУ. Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/file.php/125/Trudovoi_dogovor_uchebnoe_posobie_.pdf>
2. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебник / Н.Д. Амаглобели [и др.]. — 5-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 503 c. — 978-5-238-02503-2. — Режим доступа: [http://www.iprbookshop.ru/59309.html](https://mail.yandex.ru/re.jsx?h=a,HOR_5_kySV3_xTiKuAc0SA&l=aHR0cDovL3d3dy5pcHJib29rc2hvcC5ydS81OTMwOS5odG1s)
3. Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие / К.В. Бельгисова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 c. — 978-5-93926-307-8. — Режим доступа: [http://www.iprbookshop.ru/73261.html](https://mail.yandex.ru/re.jsx?h=a,fYNnBIujkhH-UxfxBn2_cA&l=aHR0cDovL3d3dy5pcHJib29rc2hvcC5ydS83MzI2MS5odG1s)

**Официальные акты высших судебных органов (в действующей редакции)**

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 №15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» //Российская газета, № 121, 06.06.2018
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» //Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2014. №4
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников, за ущерб, причиненный работодателю» // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2007. - № 1.
4. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. №2 //Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. №3
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2003. - № 12

**Приложение 2**

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИНТЕРНЕТ-САЙТЫ**

1. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - http://www.rosmintrud.ru/
2. Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru/ips/>
3. Научно-технический центр правовой информации "Система" Федеральной службы охраны Российской Федерации <http://www1.systema.ru/>
4. Поисковая система «Яндекс» <https://yandex.ru/>
5. Поисковая система «Google» <https://www.google.ru/>
6. Федеральная служба по труду и занятости. <https://www.rostrud.ru/>
7. Центр социально-трудовых прав. <http://trudprava.ru/>

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ ………………………………………..... 3

1. Виды самостоятельной работы обучающихся

 по дисциплине «Защита трудовых прав» .…….. 4

2. Требования к организации самостоятельной

 работы при подготовке к занятиям по

 дисциплине «Защита трудовых прав» ………….. 5

3. Задания для самостоятельной работы по

 дисциплине «Защита трудовых прав» ………….... 6

4. Задания для обучающихся заочной формы

 обучения для выполнения контрольной работы

 по дисциплине «Защита трудовых прав» ……….. 12

5. Критерии процедуры оценки знаний, умений,

 навыков и опыта деятельности,

 характеризующих этапы формирования

 компетенций ……………………………………... 19

Приложение 1. Рекомендуемая литература ……… 26

Приложение 2. Рекомендуемые интернет-сайты… 30

**ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ**

*Методические указания*

Составители: **Сапфирова** Аполлинария Александровна

Подписано в печать 25.10.2018. Формат 60 × 84 1/16.

Усл. печ. л. – 1,8. Уч.-изд. л. – 1,4.

Тираж 50 экз. Заказ №

Типография Кубанского государственного аграрного университета.

350044, г. Краснодар, ул. Калинина, 13

1. Количество часов, отведенных для самостоятельной работы обучающихся, соответствуют рабочей программе дисциплины на текущий учебный год. [↑](#footnote-ref-1)
2. Контрольная работа выполняется обучающимися заочной формы обучения [↑](#footnote-ref-2)
3. Вопросы к зачету соответствуют рабочей программе дисциплины на текущий учебный год [↑](#footnote-ref-3)