

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ И. Т. ТРУБИЛИНА»

ФАКУЛЬТЕТ ЮРИДИЧЕСКИЙ

УТВЕРЖДАЮ
Декан юридического
факультета

профессор С. А. Куземжиева
« 29 » августа 2019 г.

Рабочая программа дисциплины

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ

Направление подготовки
40.03.01 Юриспруденция

Направленность
Гражданско-правовая

Уровень высшего образования
Бакалавриат

Форма обучения
очная, заочная

Краснодар
2019

(актуализировано для набора 2017 года)

Рабочая программа дисциплины Защита трудовых прав разработана на основе ФГОС ВО 40.03.01 Юриспруденция, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ 1 декабря 2016 г. № 1511

Авторы:

Заведующий кафедрой земельного, трудового и экологического права
доктор юридических наук, профессор
кафедры земельного, трудового и экологического права



А.А. Сапфирова

Согласовано:

Заместитель руководителя
Государственной инспекции труда –
заместитель главного
государственного инспектора труда
в Краснодарском крае (по правовым
вопросам)



М.И. Гритченко

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры земельного, трудового и экологического права от 22 апреля 2019 г., протокол № 19

Заведующий кафедрой земельного, трудового и экологического права
доктор юридических наук,
профессор



А.А. Сапфирова

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии юридического факультета, протокол от 23 апреля 2019г. № 10

Председатель
методической комиссии,
заведующий кафедрой земельного, трудового и экологического права
доктор юридических наук,
профессор



А.А. Сапфирова

Руководитель
основной профессиональной
образовательной программы
заведующий кафедрой
гражданского процесса
кандидат юридических наук,
профессор



Э.А. Града

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Защита трудовых прав» является формирование комплекса знаний, умений и навыков, необходимых для осуществления трудовой деятельности, связанной с реализацией трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в целях защиты трудовых прав.

Задачи дисциплины:

- формирование способности применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в процессе защиты трудовых прав;
- формирование способности юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства, влекущие правовые последствия, связанные с защитой трудовых прав;
- формирование навыков подготовки юридических документов, связанных с защитой трудовых прав.

2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

ПК-5 - способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности;

ПК-6 - способность юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства;

ПК-7 - владение навыками подготовки юридических документов.

3 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

«Защита трудовых прав» является дисциплиной по выбору вариативной части ОПОП ВО подготовки обучающихся по направлению 40.03.01 Юриспруденция, направленность «гражданско-правовая».

4 Объем дисциплины (108 часов, 3 зачетные единицы)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Заочная
Контактная работа в том числе:	53	9
- аудиторная по видам учебных занятий	52	8
- лекции	20	2
- практические	32	6
- лабораторные	-	-
- внеаудиторная	1	1
- зачет	1	1
- экзамен	-	-
- защита курсовых работ (проектов)	-	-
Самостоятельная работа в том числе:	55	99
- курсовая работа (проект)	-	-
- прочие виды самостоятельной работы	55	99
Итого по дисциплине	108	108

5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемого курса обучающиеся сдают зачет.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 6 семестре (очная форма обучения).

Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре (заочная форма обучения).

Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающимися и трудоемкость(в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
1	Тема 1. Сущность защиты трудовых прав Понятие защиты трудовых прав работников и работодателей. Конституционные основы защиты трудовых прав работников и работодателей Трудовые права и законные интересы работников и работодателей как объекты защиты. Международно-правовая защита трудовых прав работников и работодателей.	ПК-5, ПК-6	6	4	6	-	10
2	Тема 2. Формы, способы и субъекты защиты трудовых прав Формы защиты трудовых прав работников и работодателей. Способы защиты трудовых прав работников и работодателей, их виды. Субъекты защиты трудовых прав, их классификация	ПК-5, ПК-6	6	4	6	-	10
3	Тема 3. Работник и работодатель как	ПК-5, ПК-6	6	4	6	-	10

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающимися и трудоемкость(в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
	субъекты защиты трудовых прав 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						
4	Тема 4. Негосударственные субъекты защиты трудовых прав работников и работодателей Профессиональные союзы (их объединения) как субъекты защиты трудовых прав работников. Объединения работодателей как субъекты защиты трудовых прав работодателей. Защита трудовых прав работников КТС. Защита трудовых прав в примирительных процедурах. Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации как субъект защиты трудовых прав работников	ПК-5; ПК-6	6	4	6	-	10
5	Тема 5. Органы	ПК-5,	6	4	8	-	15

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающимися и трудоемкость(в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
	государства как субъекты защиты трудовых прав работников и работодателей 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 работодателей. Судебная защита трудовых прав работников и работодателей	ПК-6; ПК-7					
Итого				20	32	-	55

Содержание и структура дисциплины по заочной форме обучения

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающимися и трудоемкость(в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
1	Тема 1. Сущность защиты трудовых прав Понятие защиты трудовых прав работников и работодателей. Конституционные	ПК-5, ПК-6	7	-	-	-	20

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающимися и трудоемкость(в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
	основы защиты трудовых прав работников и работодателей Трудовые права и законные интересы работников и работодателей как объекты защиты. Международно-правовая защита трудовых прав работников и работодателей.						
2	Тема 2. Формы, способы и субъекты защиты трудовых прав Формы защиты трудовых прав работников и работодателей. Способы защиты трудовых прав работников и работодателей, их виды. Субъекты защиты трудовых прав, их классификация	ПК-5, ПК-6	7	-	2	-	20
3	Тема 3. Работник и работодатель как субъекты защиты трудовых прав Понятие самозащиты трудовых прав. Самозащита работниками трудовых прав, ее способы. Самозащита работодателями трудовых прав, ее способы. Индивидуальные переговоры как способ защиты работником и	ПК-5, ПК-6	7	2	2	-	20

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающимися и трудоемкость(в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
	работодателем трудовых прав						
4	Тема 4. Негосударственные субъекты защиты трудовых прав работников и работодателей Профессиональные союзы (их объединения) как субъекты защиты трудовых прав работников. Объединения работодателей как субъекты защиты трудовых прав работодателей. Защита трудовых прав работников КТС. Защита трудовых прав в примирительных процедурах. Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации как субъект защиты трудовых прав работников	ПК-5; ПК-6	7	-	-	-	20
5	Тема 5. Органы государства как субъекты защиты трудовых прав работников и работодателей Защита трудовых прав работников органами прокуратуры. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда. Защита трудовых прав работников иными	ПК-5, ПК-6; ПК-7	7	-	2	-	19

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающимися и трудоемкость(в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
	органами исполнительной власти. Уполномоченный при Президенте РФ по защите прав предпринимателей как субъект защиты трудовых прав работодателей. Судебная защита трудовых прав работников и работодателей						
Итого				2	6	-	99

6 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1.Методические указания (для самостоятельной работы)

Защита трудовых прав : метод. указания по самостоятельной работе / сост. А. А. Сапфирова, Ю. А. Новикова. – Краснодар : КубГАУ, 2019. – 24 с. Образовательный портал КубГАУ. Режим доступа:
https://edu.kubsau.ru/file.php/125/MU_sam_rabota_ZASHCHITA_576289_v1_.PDF.

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП ВО

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
ПК-5	способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности
1,2	Конституционное право
3,4	Трудовое право
3,4,5,6	Гражданское право
3,4,5,6	Уголовное право
4	Право социального обеспечения
4	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
5	Экологическое право
5	Семейное право

5	Налоговое право
5	Правовой статус сельскохозяйственных товаропроизводителей
5,6	Уголовный процесс
5,6	Гражданский процесс
6	Земельное право
6	Жилищное право
6	Трудовые споры
6	Защита трудовых прав
6	Договорное право
6	Процессуально-правовые особенности рассмотрения обязательственных споров
7	Арбитражный процесс
7	Предпринимательское право
7	Международное частное право
7	Административное судопроизводство
8	Процессуальные особенности рассмотрения отдельных категорий гражданских дел
8	Доказывание и доказательства в гражданском судопроизводстве
8	Организация правового обеспечения деятельности хозяйствующих субъектов
8	Теория и практика государственных и муниципальных закупок
8	Земельные споры
8	Правовое регулирование земельных отношений в субъектах Российской Федерации
8	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
ПК-6	способность юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства
1	Юридическая логика
3,4,5,6	Гражданское право
3,4,5,6	Уголовное право
4	Право социального обеспечения
4	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
5	Экологическое право
5,6	Гражданский процесс
6	Жилищное право
6	Нотариат
6	Актуальные проблемы права собственности
6	Трудовые споры
6	Защита трудовых прав
6	Договорное право
6	Процессуально-правовые особенности рассмотрения обязательственных споров
7	Арбитражный процесс

7	Альтернативное разрешение споров
7	Предпринимательское право
8	Процессуальные особенности рассмотрения отдельных категорий гражданских дел
8	Доказывание и доказательства в гражданском судопроизводстве
8	Организация правового обеспечения деятельности хозяйствующих субъектов
8	Теория и практика государственных и муниципальных закупок
8	Земельные споры
8	Правовое регулирование земельных отношений в субъектах Российской Федерации
8	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
ПК-7	владение навыками подготовки юридических документов
3,4	Трудовое право
3,4,5,6	Гражданское право
4	Таможенное право
4	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
5	Налоговое право
7,8	Криминалистика
7	Административное судопроизводство
8	Практикум по правореализационной и правоприменительной технике при разрешении гражданских дел
6	Нотариат
6	Актуальные проблемы права собственности
6	Трудовые споры
6	Защита трудовых прав
8	Организация правового обеспечения деятельности хозяйствующих субъектов
8	Теория и практика государственных и муниципальных закупок
8	Земельные споры
8	Правовое регулирование земельных отношений в субъектах Российской Федерации
8	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

*Номер семестра соответствует этапу формирования компетенции

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания

Планируемые результаты освоения компетенци и	Уровень освоения				Оценочное Средство
	Неудовлетворительно (минимальный)	Удовлетворительно (пороговый)	Хорошо (средний)	Отлично (высокий)	
ПК-5 - способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности					
Знать: содержание норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в процессе защиты трудовых прав, сущность и содержание защиты трудовых прав, форм, способов и видов защиты трудовых прав	Фрагментарные представления о содержании норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в процессе защиты трудовых прав, сущности и содержания защиты трудовых прав, форм, способов и видов защиты трудовых прав	Неполные представления о содержании норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в процессе защиты трудовых прав, сущности и содержания защиты трудовых прав, форм, способов и видов защиты трудовых прав	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о содержании норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в процессе защиты трудовых прав, сущности и содержания защиты трудовых прав, форм, способов и видов защиты трудовых прав	Сформированные систематические представления о содержании и норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в процессе защиты трудовых прав, сущности и содержания защиты трудовых прав, форм, способов и видов защиты трудовых прав	Устный опрос; тест; компетентностно-ориентированная задача (ситуационная), тест, рубежная контрольная работа, вопросы и задания к зачету
Уметь: использовать нормы трудового законодательства и иных нормативных	Фрагментарное умение использовать нормы трудового законодательства и	Несистематическое применение умений использовать нормы трудового законодательства и иных	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение использовать нормы трудового	Сформированное умение использовать нормы трудового законодательства и	

Планируемые результаты освоения компетенций	Уровень освоения				Оценочное Средство
	Неудовлетворительно (минимальный)	Удовлетворительно (пороговый)	Хорошо (средний)	Отлично (высокий)	
ых правовых актов, содержащих нормы трудового права, при защите трудовых прав; анализировать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в целях защиты трудовых прав	иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при защите трудовых прав; анализировать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в целях защиты трудовых прав	нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при защите трудовых прав; анализировать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в целях защиты трудовых прав	законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при защите трудовых прав; анализировать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в целях защиты трудовых прав	иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при защите трудовых прав; анализировать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в целях защиты трудовых прав	
Владеть: навыками работы с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в	Отсутствие навыков работы с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в	Фрагментарное владение навыками работы с трудовым законодательством и иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в целях защиты	В целом успешное, но несистематическое владение навыками работы с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в целях	Успешное и систематическое владение навыками работы с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,	

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное Средство
	Неудовлетворительно (минимальный)	Удовлетворительно (пороговый)	Хорошо (средний)	Отлично (высокий)	
целях защиты трудовых прав; навыками правовой квалификации, установления фактической основы дела, подготовки правоприменительных актов для защиты трудовых прав	целях защиты трудовых прав; навыками правовой квалификации, установления фактической основы дела, подготовки правоприменительных актов для защиты трудовых прав	трудовых прав; навыками правовой квалификации, установления фактической основы дела, подготовки правоприменительных актов для защиты трудовых	защиты трудовых прав; навыками правовой квалификации, установления фактической основы дела, подготовки правоприменительных актов для защиты трудовых прав	содержащими нормы трудового права, в целях защиты трудовых прав; навыками правовой квалификации, установления фактической основы дела, подготовки правоприменительных актов для защиты трудовых прав	
ПК-6 - способность юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства					
Знать: принципы правовой квалификации обстоятельств дела в процессе защиты трудовых прав, принципы доказывания в процессе защиты	Фрагментарное представление о принципах правовой квалификации обстоятельств дела в процессе защиты трудовых прав, принципов доказывания в процессе защиты трудовых прав, принципов оценки	Неполное представление о принципах правовой квалификации обстоятельств дела в процессе защиты трудовых прав, принципов доказывания в процессе защиты трудовых прав, принципов оценки действия	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о принципах правовой квалификации обстоятельств дела в процессе защиты трудовых прав, принципов оценки действия правовой нормы в процессе защиты трудовых прав	Сформированные систематические представления о принципах правовой квалификации обстоятельств дела в процессе защиты трудовых прав, принципов доказывания в процессе	Устный опрос; компетентностно-ориентированная задача (ситуационная), тест, рубежная контрольная работа, вопросы и задания к зачету

Планируемые результаты освоения компетенци и		Уровень освоения				Оценочное Средство
		Неудовлетв орительно (минимал ный)	Удовлетворит ельно (пороговый)	Хорошо (средний)	Отлично (высокий)	
трудо- вых прав, принцип ы оценки действия правово- й нормы в процессе защиты трудо- вых прав	действия правовой нормы в процессе защиты трудо- вых прав	правовой нормы в процессе защиты трудо- вых прав		защиты трудо- вых прав, правовой нормы в процессе защиты трудо- вых прав		
Уметь: юридиче- ски правиль- но применя- ть методы и способы квалифи- кации фактов и обстояте- льств в процессе защиты трудо- вых прав, анализи- ровать юридиче- ские факты и возника- ющие в связи с ними правовые отношен- ия в	Фрагментарно е умение юридически правильно применять методы и способы квалификации фактов и обстоятельств в процессе защиты трудо- вых прав, анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения в процессе защиты трудо- вых прав; оценивать действие норм в процессе защиты трудо- вых прав во времени, в	Несистематич еское применение умений юридически правильно применять методы и способы квалификации фактов и обстоятельств в процессе защиты трудо- вых прав, анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения в процессе защиты трудо- вых прав; оценивать действие норм в процессе защиты трудо- вых	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умения юридически правильно применять методы и способы квалификации фактов и обстоятельств в процессе защиты трудо- вых прав, анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения в процессе защиты трудо- вых прав; оценивать действие норм в процессе защиты трудо- вых прав во времени, в	Сформиров анное умение юридическ и правильно применять методы и способы квалифика ции фактов и обстоятель ств в процессе защиты трудо- вых прав, анализиров ать юридическ ие факты и возникающ ие в связи с ними правовые отношения в процессе защиты трудо- вых прав; оценивать		

Планируемые результаты освоения компетенций	Уровень освоения				Оценочное Средство
	Неудовлетворительно (минимальный)	Удовлетворительно (пороговый)	Хорошо (средний)	Отлично (высокий)	
процессе защиты трудовых прав; оценивать действие норм в процессе защиты трудовых прав во времени, в пространстве и по кругу лиц	пространстве и по кругу лиц	прав во времени, в пространстве и по кругу лиц	пространстве и по кругу лиц	действие норм в процессе защиты трудовых прав во времени, в пространстве и по кругу лиц	
Владеть : приемам и правовой квалификацией обстоятельств дела в процессе защиты трудовых прав, способами и приемами собирания доказательств, доказывания фактов в процессе защиты трудовых прав, приемами преодоления правовых коллизий, возникающих в процессе	Отсутствие навыков владения приемами правовой квалификации обстоятельств дела в процессе защиты трудовых прав, способами и приемами собирания доказательств, доказывания фактов в процессе защиты трудовых прав, приемами преодоления правовых коллизий, возникающих	Фрагментарное владение навыками приемов правовой квалификации обстоятельств дела в процессе защиты трудовых прав, способами и приемами собирания доказательств, доказывания фактов в процессе защиты трудовых прав, приемами преодоления правовых коллизий, возникающих	В целом успешное, но не систематическое владение навыками приемов правовой квалификации обстоятельств дела в процессе защиты трудовых прав, способами и приемами собирания доказательств, доказывания фактов в процессе защиты трудовых прав, приемами преодоления правовых коллизий, возникающих в процессе	Успешное и систематическое владение навыками приемов правовой квалификации обстоятельств дела в процессе защиты трудовых прав, способами и приемами собирания доказательств, доказывания фактов в процессе защиты трудовых	

Планируемые результаты освоения компетенци и	Уровень освоения				Оценочное Средство
	Неудовлетворительно (минимальный)	Удовлетворительно (пороговый)	Хорошо (средний)	Отлично (высокий)	
защиты трудо вых прав, приемам и преодо ления правовы х коллиз ий, возника ющих в процессе защиты трудо вых прав	в процессе защиты трудо вых прав	в процессе защиты трудо вых прав	защиты трудо вых прав	прав, приемами преодоле ния право вых кол лизий, возникаю щих в процессе защиты трудо вых прав	
ПК-7 - владение навыками подготовки юридических документов					
Знать: систему юридиче ских докумен тов, необход имых для защиты трудо вых прав, приемы подготов ки юридиче ских докумен тов, необход имых для защиты трудо вых прав, требован ия к докумен	Фрагментарно е представле ние о систе ме юридических документов, необходимых для защиты трудо вых прав, приемы подготовки юридических документов, необходимых для защиты трудо вых прав, требования к документообо роту в вопросах защиты трудо вых прав	Неполное представи ние о систе ме юридических документов, необходимых для защиты трудо вых прав, приемы подготовки юридических документов, необходимых для защиты трудо вых прав, требования к документообо роту в вопросах защиты трудо вых прав	Сформирован ные, но содержащие отдельные пробелы представле ния о юридических документов, необходимых для защиты трудо вых прав, приемы подготовки юридических документов, необходимых для защиты трудо вых прав, требования к документообо роту в вопросах защиты трудо вых прав	Сформиров анные систематич еские представле ния о системе юридическ их документо в, необходим ых для защиты трудо вых прав, приемы подготовки юридическ их документо в, необходим ых для защиты трудо вых прав, требования	Устный опрос; компетен тно-ориен тиров анная задача (ситуацион ная), компетен тно-ориен тиров анная задача (подготовк а проекта документа) , тест, рубежная контрольн ая работа, вопросы и задания к зачету

Планируемые результаты освоения компетенций	Уровень освоения				Оценочное Средство
	Неудовлетворительно (минимальный)	Удовлетворительно (пороговый)	Хорошо (средний)	Отлично (высокий)	
тооборот у в вопросах защиты трудо вых прав				к документ обороту в вопросах защиты трудо вых прав	
Уметь: анализи ровать систему юридиче ских докумен тов, необход имых защиты трудо вых прав, самостоя тельно разрабат ывать юридиче ские докумен ты, которые требуют ся для защиты трудо вых прав, оценива ть процес сы докумен тооборот а для защиты трудо вых прав	Фрагментарно е умение юридически правильно анализировать систему юридических документов, необходимых защиты трудо вых прав, самостоятельн о разрабатывать юридические документы, которые требуются для защиты трудо вых прав, оценивать процессы документообо рота для защиты трудо вых прав	Несистематич еское применение умений юридически правильно анализировать систему юридических документов, необходимых защиты трудо вых прав, самостоятельн о разрабатывать юридические документы, которые требуются для защиты трудо вых прав, оценивать процессы документообо рота для защиты трудо вых прав	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умения юридически правильно анализировать систему юридических документов, необходимых защиты трудо вых прав, самостоятельно разрабатывать юридические документы, которые требуются для защиты трудо вых прав, оценивать процессы документооборо та для защиты трудо вых прав	Сформиров анное умение юридическ и правильно анализиров ать систему юридическ их документ ов, необходим ых защиты трудо вых прав, самостояте льно разрабатыв ать юридическ ие документы, которые требуются для защиты трудо вых прав, оценивать процессы документ ооборота для защиты трудо вых прав	

Планируемые результаты освоения компетенци и	Уровень освоения				Оценочное Средство
	Неудовлетворительно (минимальный)	Удовлетворительно (пороговый)	Хорошо (средний)	Отлично (высокий)	
Владеть : приемами и систематизации юридических документов для защиты трудовых прав, навыками и самостоятельной подготовки юридических документов для защиты трудовых прав, навыками и приемам самостоятельной организации документооборота для защиты трудовых прав	Отсутствие навыков владения приемами правовой систематизации юридических документов для защиты трудовых прав, навыками самостоятельной подготовки юридических документов для защиты трудовых прав, навыками и приемам самостоятельной организации документооборота для защиты трудовых прав	Фрагментарное владение навыками приемов систематизации юридических документов для защиты трудовых прав, навыками самостоятельной подготовки юридических документов для защиты трудовых прав, навыками и приемам самостоятельной организации документооборота для защиты трудовых прав	В целом успешное, но не систематическое владение навыками приемов систематизации юридических документов для защиты трудовых прав, навыками самостоятельной подготовки юридических документов для защиты трудовых прав, навыками и приемам самостоятельной организации документооборота для защиты трудовых прав	Успешное и систематическое владение навыками приемов систематизации юридических документов для защиты трудовых прав, навыками самостоятельной подготовки юридических документов для защиты трудовых прав, навыками и приемам самостоятельной организации документооборота для защиты трудовых прав	

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП ВО

ПК-5 - способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности

Для текущего контроля

Устный опрос

Вопросы для устного опроса:

1. Источники международно-правовой защиты трудовых прав работников.
2. Конституционные основы защиты трудовых прав
3. Источники национального законодательства, регламентирующие защиту трудовых прав
4. Юрисдикционная форма защиты трудовых прав
5. Неюрисдикционная форма защиты трудовых прав
6. Способы самозащиты работниками и работодателями трудовых прав
7. Переговоры индивидуального характера как способ защиты работником и работодателем трудовых прав.
8. Профсоюзы как субъекты защиты трудовых прав и законных интересов работников
9. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы
10. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации
11. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам
12. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам
13. Защита трудовых прав работников Уполномоченным по правам человека в Российской Федерации
14. Прокуратура как способ защиты трудовых прав работников
15. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда.
16. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Компетентностно-ориентированная задача (ситуационная):

Пример компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной):

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.

Тест

Пример вопроса к тестированию:

Вопрос: Комиссия по трудовым спорам принимает решение

- а) тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии;
- б) путем опроса заинтересованных лиц;
- в) открытым голосованием;
- г) с обязательным участием прокурора.

Для промежуточного контроля

Вопросы к зачету

1. Международно-правовая защита трудовых прав работников и работодателей
2. Источники международно-правовой защиты трудовых прав работников.

3. Конституционные основы защиты трудовых прав
4. Источники национального законодательства, регламентирующие защиту трудовых прав
5. Юрисдикционная форма защиты трудовых прав
6. Неюрисдикционная форма защиты трудовых прав
7. Способы самозащиты работниками трудовых прав
8. Способы самозащиты работодателями трудовых прав.
9. Пределы самозащиты
10. Переговоры индивидуального характера как способ защиты работником и работодателем трудовых прав.
11. Профсоюзы как субъекты защиты трудовых прав и законных интересов работников
12. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений
13. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов
14. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя
15. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы
16. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации
17. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам
18. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам
19. Защита трудовых прав работников Уполномоченным по правам человека в Российской Федерации
20. Прокуратура как способ защиты трудовых прав работников
21. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда.
22. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
23. Принципы деятельности и основные задачи федеральной инспекции труда
24. Основные полномочия федеральной инспекции труда
25. Основные права государственных инспекторов труда

Задания для зачета

Задание 1. Кириллова работала бухгалтером планового отдела. Работодатель издал приказ о перемещении Кирилловой в отдел по расчету заработной платы с сохранением прежней заработной платы, при этом её согласие получено не было. Кириллова обжаловала в суд приказ о перемещении ее в другое структурное подразделение. Исковое заявление было оставлено без рассмотрения, так как в организации имеется КТС, в которую, по мнению суда, и следовало бы обратиться за рассмотрением спора. Перечислите органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры. Дайте оценку решению суда.

Задание 2. На работу с бригадной материальной ответственностью была принята несовершеннолетняя Магомедова. При проведении ревизии была обнаружена недостача. Директор требует возмещения ущерба. Назовите стороны трудового спора, предмет спора и его возможное разрешение.

Задание 3. Иванов был уволен с работы по п. 5 ст.81 Трудового кодекса РФ. При окончательно расчете Иванову отказались выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск, поскольку он был уволен за нарушение трудовой дисциплины. Спустя 4 месяца

Иванов обратился в комиссию трудовым спором с просьбой обязать администрацию выплатить компенсацию неиспользованный отпуск. В комиссии ему отказали в приеме заявления. Подведомственен ли данный спор КТС? Разрешите спор, по существу.

Задание 4. Детский сад, принадлежащий заводу, был передан в собственность города. Заместитель директора был уволен в связи со сменой собственника, остальным работникам предложен перевод на работу к новому собственнику, но работники от перевода отказались, потребовав увольнения в связи с сокращением численности и штата работников. Получив отказ со стороны работодателя, работники отказались выходить на работу и были уволены в связи с отказом от продолжения работы при смене собственника. Работники подали в суд иски о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Правомерно ли увольнение заместителя директора и других работников?

Задание 5. Работодатель уволил председателя профсоюзной организации. Часть работников организации в этот же день отказались от выполнения работы, потребовав восстановления на работе председателя профсоюзной организации. Директор уволил за прогул и всех отказавшихся работать. Все уволенные обратились в прокуратуру с заявлением о привлечении к уголовной ответственности директора и в суд с исками о восстановлении на работе. Является ли данный отказ от работы забастовкой? Сформулируйте ответ прокурора.

Задание 6. Бухгалтер Островская обратилась в КТС кирпичного завода с заявлением о компенсации морального вреда, вызванного тем, что профком завода публично поздравил ее с 50-летним юбилеем, вывесив поздравительный плакат на проходной завода. Секретарь КТС задумалась, вправе ли она принимать подобное заявление, поскольку никакие права Островской не нарушены. Может ли секретарь КТС отказать в приеме заявления работника? В каком порядке происходит прием заявлений работников в КТС?

Задание 7. 22 сентября 2019 г. государственный инспектор труда в ходе проведения плановой проверки соблюдения трудового законодательства в ООО «Селена» 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 «Лесные дали» был подвергнут административной ответственности в виде штрафа. Какие нарушения были допущены директором ООО «Селена» в указанном случае?

Задание 8. В ОАО «Ростехнология» органами прокуратуры выявлены следующие нарушения трудового законодательства: отсутствует график отпусков; не ведется надлежащий учет рабочего времени (отсутствует система табелирования рабочего времени); имеются случаи несвоевременной выплаты заработной платы. Какие меры прокурорского реагирования вправе применить органы прокуратуры? Каково соотношение прокурорского надзора и надзора, осуществляемого органами государственной инспекции труда?

Задание 9. Директор средней школы издал приказ о перезаключении трудовых договоров со всеми педагогическими работниками, устанавливая с ними срочный характер трудовых отношений на весь период учебной работы с 1 сентября до 31 июня. Какие способы защиты могут быть использованы в рассматриваемом случае? Что в приведенном случае представляет собой объект защиты?

Задание 10. Рабочий муниципального унитарного предприятия «Электроцентральный» Марченко 10 февраля 2019 г. был уволен с работы за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей - отказ от разгрузки вагонов. Считая увольнение незаконным, Марченко предъявил иск о восстановлении на работе и оплате

вынужденного прогула. Отказ от разгрузки вагонов объяснял отсутствием спецодежды. В своем исковом заявлении он утверждал, что из всех предусмотренных правилами безопасности погрузочно-разгрузочных работ средств защиты и приспособлений он получил только каску и хлопчатобумажный костюм. В феврале под выгрузку поступали полувагоны со смерзшимся углем, для разгрузки которых требовались специальные приспособления, которыми работающие на разгрузке должны при помощи монтажных поясов цепляться за борта полувагонов. Поскольку эти приспособления выданы не были, Марченко не мог приступить к работе. Ответчик показал, что истец сам отказался от получения спецодежды и предохранительных устройств. Решите дело.

ПК-6 - способность юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства

Для текущего контроля

Устный опрос

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие защиты трудовых прав работников.
2. Понятие защиты трудовых прав работодателей.
3. Принципы и цели защиты трудовых прав
4. Трудовые права работников как объекты защиты
5. Трудовые права работодателей как объекты защиты
6. Основные и дополнительные способы защиты трудовых прав
7. Способы защиты юрисдикционной формы защиты трудовых прав
8. Способы защиты неюрисдикционной формы защиты трудовых прав
9. Понятие самозащиты трудовых прав
10. Объединения работодателей как субъекты защиты трудовых прав и законных интересов работодателей
11. Способы защиты трудовых прав и законных интересов работодателей
12. Порядок образования комиссий по трудовым спорам
13. Категории трудовых дел рассматриваются комиссиями по трудовым спорам
14. Компетенция комиссии по трудовым спорам
15. Порядок организации и проведения проверок работодателей.
16. Уполномоченный при Президенте РФ по защите прав предпринимателей как субъект защиты трудовых прав и законных интересов работодателей
17. Срок давности обращения за защитой нарушенных трудовых прав в суд

Компетентностно-ориентированная задача (ситуационная)

Пример компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной):

В ООО «Луч» не определяется очередность предоставления ежегодных оплачиваемых трудовых отпусков работникам. Работодатель предоставляет отпуска работникам по своему усмотрению. Каким способом работникам можно защитить свои трудовые права? Какие субъекты защиты трудовых прав могут ее в данном случае осуществить? Можно ли работодателя обязать предоставить работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск.

Тест

Пример вопроса к тестированию:

Вопрос: Индивидуальный трудовой спор — это

- а) неурегулированные разногласия между двумя работниками;
- б) неурегулированные разногласия между двумя работодателями;
- в) неурегулированные разногласия между работодателем и работником;
- г) неурегулированные разногласия между коллективом и работодателем.

Для промежуточного контроля

Вопросы к зачету

1. Понятие защиты трудовых прав работников.
2. Понятие защиты трудовых прав работодателей.
3. Принципы защиты трудовых прав
4. Цели защиты трудовых прав
5. Трудовые права работников как объекты защиты
6. Трудовые права работодателей как объекты защиты
7. Основные способы защиты трудовых прав
8. Дополнительные способы защиты трудовых прав
9. Способы защиты юрисдикционной формы защиты трудовых прав
10. Способы защиты неюрисдикционной формы защиты трудовых прав
11. Основные способы защиты трудовых прав
12. Дополнительные способы защиты трудовых прав
13. Субъекты защиты трудовых прав
14. Понятие самозащиты трудовых прав
15. Объединения работодателей как субъекты защиты трудовых прав и законных интересов работодателей
16. Способы защиты трудовых прав и законных интересов работодателей
17. Порядок образования комиссий по трудовым спорам
18. Решение комиссии по трудовым спорам
19. Срок давности обращения за защитой нарушенных трудовых прав в комиссию по трудовым спорам
20. Категории трудовых дел рассматриваются комиссиями по трудовым спорам
21. Компетенция комиссии по трудовым спорам
22. Порядок организации и проведения проверок работодателей.
23. Органы исполнительной власти как субъекты защиты трудовых прав работников
24. Уполномоченный при Президенте РФ по защите прав предпринимателей как субъект защиты трудовых прав и законных интересов работодателей
25. Права Уполномоченного при Президенте РФ по защите прав предпринимателей в ходе рассмотрения жалобы.
26. Срок давности обращения за защитой нарушенных трудовых прав в суд.

Задания для зачета

Задание 1. Семнадцатилетний рабочий завода Прохоров, двадцатилетний рабочий того же завода Катаев, студент - заочник, обратились в КТС с заявлением о несогласии с предоставлением им ежегодных отпусков по утвержденному графику в мае. В заявлении они также указывали, что их устраивает предоставление отпуска в летнее время. Каково Ваше мнение по данному вопросу? Обоснуйте решение, которое должна принять КТС.

Задание 2. Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным предприятием "Прогресс" договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни. Какие права рабочих нарушены в данном случае? Как они могут защитить свои права?

Задание 3. Генеральный директор ОАО "Прогресс" в целях экономии фонда оплаты труда издал приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочной работы - часовая тарифная ставка). Какие права работников нарушены и как их можно защитить?

Задание 4. Безработная Карпова была направлена органом государственной службы занятости на работу в ОАО "Кондитерское предприятие "Летен". Непосредственно перед заключением трудового договора необходимо было пройти медицинское освидетельствование. Органы государственной службы занятости потребовали представить результаты медицинского обследования в течение 10 дней. Указанное требование было выполнено Карповой. В свою очередь, Карпова потребовала возмещения расходов на медицинское освидетельствование от службы занятости. Служба занятости отказалась возместить расходы, мотивируя такой отказ тем, что обязательства государственной службы занятости сводятся к трудоустройству и выплате пособий по безработице. Подобные же расходы служба занятости не должна возмещать. Правомерно ли решение службы занятости? Если нет, то как могут быть защищены права Карповой.

Задание 5. В российское ОАО "Титаник" обратился гражданин Польши Ковальски с целью трудоустройства. Объявление о вакансии было опубликовано в газете "Работа для вас". Генеральный директор ОАО после длительных переговоров заключил с ним трудовой договор в соответствии с российским законодательством. Государственный правовой инспектор, осуществляя государственный надзор за соблюдением законодательства о труде в данной организации, вынес постановление о применении штрафа в отношении руководителя. В обоснование такого решения он отметил, что администрация игнорирует действующие нормы о привлечении иностранной рабочей силы (в частности, не было получено разрешение на заключение трудового договора с гражданином Польши). Чьи права в данном случае нарушены?

Задание 6. Слесарь Деревянко без разрешения начальника цеха вышел на работу во вторую смену взамен неявившегося слесаря Иголкина. Поскольку Деревянко был в нетрезвом состоянии, к работе его не допустили. Оба слесаря были подвергнуты дисциплинарному взысканию - выговору, с чем они не согласились. Деревянко на том основании, что вышел на работу за товарища, а Иголкин объяснил невыход на работу болезнью жены. Имеет ли право работодатель применить указанные меры взыскания? Ограничен ли работодатель рамками трудового законодательства при применении мер дисциплинарного взыскания?

Задание 7. Новотрепова работала вахтером в ООО "Летний сон". Ночью, когда она временно отсутствовала, из помещения ООО "Летний сон" были похищены компьютер и видеомagnитофон. Кроме того, были украдены личные вещи сотрудников ООО "Летний сон" (дорогая косметика и мобильный телефон), которые в нарушение установленных правил были оставлены сотрудниками на рабочих местах. Непосредственные виновники кражи обнаружены не были. Новотрепова была уволена с ООО "Летний сон" по п. 7 ст. 81 ТК РФ. Общество обратилось в суд с иском о взыскании с Нестеровой причиненного ущерба, включающего стоимость компьютера, видеомagnитофона, косметики, мобильного телефона. Какое решение вынесет суд? В каких случаях работодатель имеет право обращения в суд за защитой своих прав?

Задание 8. В гардеробе драматического театра им. А.С. Пушкина по халатности гардеробщицы Архиповой была украдена шуба. Администрация театра выплатила потерпевшей 2 тыс. долл. США (сумма компенсации была установлена по договоренности с потерпевшей). Через два месяца после происшествия администрация, угрожая возбуждением уголовного дела, потребовала, чтобы Архипова внесла сумму, эквивалентную 2 тыс. долл. США, в кассу театра. Не имея достаточных средств, Архипова подписала с администрацией театра договор (соглашение) о порядке возмещения причиненного ущерба, предусматривающего удержания из заработной платы в размере 30%. Спустя шесть месяцев, в течение которых администрация производила удержания, Архипова потребовала прекратить производить удержания и подала заявление о расторжении соглашения. Администрация отказалась расторгнуть соглашение. Правомерны ли действия работодателя в данном случае? Имеются ли пределы для защиты трудовых прав работодателя?

Задание 9. Уполномоченный по правам предпринимателей при Президенте РФ по результатам рассмотрения жалобы предпринимателя направил в местную администрацию городского округа обращение о привлечении должностного лица (муниципального служащего) местной администрации, нарушившего порядок рассмотрения обращений граждан (отказал в рассмотрении заявления предпринимателя), к дисциплинарной ответственности. Обязана ли местная администрация предпринимать действия по указанному обращению? Если обязана, то какие именно?

Задание 10. Что будет считаться моментом нарушения трудовых прав, с которого начинает течь срок для обращения гражданина в суд с иском о преквалификации гражданско-правового договора в трудовой: факт заключения договора ГПХ вместо трудового, или отказ работодателя от переоформления, или получение информации работником о том, что такой договор нарушает его трудовые права?

ПК-7 - владение навыками подготовки юридических документов

Для текущего контроля

Устный опрос

Вопросы для устного опроса:

1. Судебная защита трудовых прав работников и работодателей.
2. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора
3. Вида индивидуальных трудовых споров, которые рассматриваются непосредственно в судах.
4. Рассмотрение в судах индивидуальных трудовых споров о восстановлении на работе.
5. Рассмотрение в судах индивидуальных трудовых споров о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю
6. Исполнение судебных решений по трудовым делам.

Компетентностно-ориентированная задача (ситуационная):

Пример компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной):

Рабочий Кантемировской оптовой базы Дровалев уволен с работы по п. 5 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин возложенных на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка обязанностей - отказ от разгрузки вагонов (он в судебном заседании утверждал, что в этот день его к работе не допустил директор оптовой базы).

Считая увольнение незаконным, Дровалев предъявил иск о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Отказ от разгрузки вагонов объяснял отсутствием специальной одежды: из всех предусмотренных правилами безопасности погрузочно-разгрузочных работ средств защиты и приспособлений получена только каска и хлопчатобумажный костюм. Ответчик ссылался на то обстоятельство, что истец сам отказался от получения спецодежды и предохранительных устройств. Разрешите дело по существу.

Компетентностно-ориентированная задача (подготовка проекта документа):

Пример компетентностно-ориентированной задачи (подготовка проекта документа):

Составить проект искового заявления в суд, используя постановление Санкт-Петербургского городского суда № 44Г-27/2018 от 28 марта 2018 г. по делу № 2-3783/16 (См. банк судебных решений <http://sudact.ru/regular/doc/nGOeYnIFWhou/>). Какие нарушения трудового законодательства были допущены в отношении Мананы З.М.?

Тест

Пример вопроса к тестированию:

Вопрос: Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, в случае признания перевода на другую работу незаконным, вправе принять решение о (об):

- а) восстановлении работника на прежней работе;
- б) изменении существенных условий трудового договора;
- в) расторжении трудового договора;
- г) переводе работника на другую работу.

Для промежуточного контроля

Вопросы к зачету

1. Категории трудовых дел, рассматриваемых в суде
2. Судебная защита трудовых прав работодателей.
3. Судебная защита трудовых прав и законных интересов работников
4. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора
5. Вида индивидуальных трудовых споров, которые рассматриваются непосредственно в судах.
6. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу
7. Рассмотрение в судах индивидуальных трудовых споров о восстановлении на работе.
8. Рассмотрение в судах индивидуальных трудовых споров о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю.
9. Государственная пошлина за рассмотрение в судах индивидуальных трудовых споров
10. Особенности порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в судах
11. Исполнение судебных решений по трудовым делам.

Задания для зачета

Задание 1. Булкина была уволена с работы по п.8 ст.81 Трудового кодекса РФ. Булкина работала учителем физкультуры в школе. Поводом для увольнения послужили жалобы родителей, в которых они указывали, что она слишком вызывающе одевается, носит короткие юбки на работу, позволяет ученикам называть её на «ты», курит вместе с учениками старших классов после окончания уроков. Булкина против увольнения возражала, считая, что она добросовестно выполняет свои трудовые обязанности. Её одежда не имеет значения, так как на уроках она находится в спортивной форме, а с учениками у неё близкие, доверительные отношения. Булкина обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Сформулируйте резолютивную часть решения суда.

Задание 2. Молотков и Петров распивали спиртные напитки после окончания рабочего дня на рабочем месте. Факт распития был выявлен начальником цеха, по результатам которого был составлен акт за подписью трех свидетелей, которые показали, что Молотков и Петров распивали на рабочем месте пиво. На следующий день был вынесен приказ об увольнении работников по п.п. «б» п.6 ст.81 Трудового кодекса РФ. Молотков и Петров обжаловали увольнение в суд. Какое решение должен вынести суд по данному спору?

Задание 3. Пятого марта 2019 года Репин подал заявление об увольнении по собственному желанию с 20 марта 2019 года. Спустя несколько дней он попытался отозвать это заявление, ссылаясь на то, что оно было написано под давлением. Однако работодатель принимать отказное заявление под подпись не стал. Тогда 14 марта сотрудник отправил его почтой по юридическому адресу компании, указанному в трудовом договоре, а 17 марта направил вдогонку претензию о том, что считает

действия работодателя незаконными. Тем не менее 20 марта издали приказ об увольнении. Дайте правовую оценку указанным фактам и обстоятельствам.

Задание 4. Поликарпов, врач-реаниматолог, уволенный из ЦГКБ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, предъявил к бывшему работодателю иски: требования: привлечения к дисциплинарной ответственности врачей Головкина, Фурсенко, Лисицину, Курашвили, Хайруллина за рекламу лекарственных препаратов пациентам; о привлечении к административной и уголовной ответственности главного врача больницы Буравского за нарушение финансовой дисциплины при строительстве нового корпуса больницы. Являются ли перечисленные требования предметом трудового спора? Входит ли рассмотрение данных вопросов в компетенцию суда?

Задание 5. Павлова 4 апреля 2019 г. обратилась с иском к ООО «Южный торговый дом» об установлении факта трудовых отношений. В обоснование заявленных требований истец указала, что с 1 сентября 2018 г. до 12 декабря 2019 г. работала в ООО на основании гражданско-правового договора возмездного оказания услуг, однако фактически отношения носили трудовые характер, поскольку истец работала менеджером по продажам, также как другие менеджеры по продажам, принятые на работу к ответчику по трудовым договорам, в одном помещении, с одинаковыми должностными обязанностями, соблюдая единый для всех внутренний трудовой распорядок. Решите дело.

Задание 6. Паниной 16 октября 2019 г. выписали больничный лист. Она не сообщила об этом работодателю, хотя в правилах внутреннего трудового распорядка имелся пункт, обязывающий ее ставить руководителя в известность о причинах отсутствия на рабочем месте. Спустя два дня компания отправила Паниной телеграмму с просьбой предоставить объяснение о причине неявки в офис. Она лично получила этот запрос, но не ответила. Компания отправила еще несколько писем, но ответа так и не получила. Тогда она уволила Панину за прогул. Панина обратилась в суд и заявила, что в период нахождения на больничном уволить ее не имели права. Дайте правовую оценку указанным фактам и обстоятельствам.

Задание 7. Рогов был уволен с должности старшего государственного налогового инспектора отдела налогового аудита ИФНС в связи с сокращением должности по п. 6 ч. 1 ст. 33 Федерального закона РФ от 27.07.2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". Решением Таганрогского городского суда Ростовской области от 09.08.2010 года Р.В. восстановлен на работе в прежней должности. Каков порядок исполнения решения суда о восстановлении на работе незаконно уволенных работников? Может ли подача кассационной, надзорной жалобы быть основанием для приостановления исполнения решения суда?

Задание 8. Антонов был уволен за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. По решению суда он был восстановлен на работе. Работодатель издал приказ о его восстановлении на работе. Достаточно ли этого, чтобы считать, что восстановление на работе Антонова завершено?

Задание 9. Работник был отстранен от работы работодателем (средней общеобразовательной школой), так как не прошел ревакцинацию против гриппа в установленный законом срок. Ревакцинация не была проведена по вине работодателя, но в период отстранения от работы заработная плата работнику не начислялась. Правомерно ли требование работника об оплате ему всего времени отстранения от работы как простоя по вине работодателя? Может ли этот трудовой спор рассматриваться КТС?

Задание 10. Решением суда работник восстановлен на работе в прежней должности (водителя автомобиля) после увольнения за прогул. Из-за списания автомобиля и отсутствия работы работодатель объявил простой с оплатой 2/3 среднего заработка. Считается ли решение суда исполненным?

В соответствии с учебным планом обучающиеся заочной формы обучения выполняют рубежную контрольную работу. По итогам ее выполнения оцениваются компетенции ПК-

5, ПК-6, ПК-7.

Пример задания для рубежной контрольной работы (для заочной формы обучения).

Вариант 1.

Задание. С работником заключен срочный трудовой договор. Работник написал заявление о предоставлении ему очередного отпуска. Однако окончание срока трудового договора приходится на время отпуска. Когда работодатель может уволить работника, не нарушая его прав?

Задание 2. Составить проект искового заявления в суд, используя постановление Санкт-Петербургского городского суда № 44Г-27/2018 от 28 марта 2018 г. по делу № 2-3783/16 (См. банк судебных решений <http://sudact.ru/regular/doc/nGOeYnIFWhou/>). Какие нарушения трудового законодательства были допущены в отношении Мананы З.М.?

Задача. Истец Егоров обратился в суд с иском. Просил признать незаконным приказ об увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, восстановить его на работе в ранее занимаемой должности, взыскать средний заработок за период вынужденного прогула в размере 70 000 руб. и 20 000 руб. в качестве компенсации морального вреда,

В период осуществления Егоровым трудовой деятельности водителем маршрутного такси в автотранспортной организации, к нему были применены следующие дисциплинарные взыскания. Приказом от 11.03.2019. объявлен выговор за нарушение 01.02.2019 должностной инструкции водителя: во время управления автобусом не курить, не отвлекаться, не разговаривать, не продавать посадочные талоны и проездные билеты.

Приказом от 13.03.2019 объявлен выговор за ненадлежащее исполнение 12.02.2019 функциональных обязанностей (санитарное состояние транспорта). Приказом от 21.03.2019 Егорову вновь был объявлен выговор за ненадлежащее исполнение 20.02.2019 обязанностей, выразившееся в том, что он во время управления автобусом курил, отвлекался на разговоры с пассажирами, продавал посадочные талоны, пользовался мобильным телефоном, что привело к снижению мер безопасности при перевозке пассажиров. *Сформулируйте резолютивную часть решения суда.*

Вариант 2.

Задание 1. Каков порядок обжалования постановления государственной инспекции труда о привлечении к административной ответственности? Дайте обоснованный ответ.

Задание 2. В КТС, куда обратился 21 июня 2019 г. техник Барсуков, у него не приняли заявление об отмене дисциплинарного взыскания, объявленного ему директором организации 2 марта 2019 г. Барсукову объяснили, что до его обращения в КТС прошло более трех месяцев после объявления взыскания. Барсуков мотивировал это тем, что в апреле был длительно болен и в подтверждение сослался на больничный лист. Однако председатель КТС отказался принять заявление у Барсукова. Составьте исковое заявление в суд от имени Барсукова.

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?

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

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

Критерии оценки знаний при проведении устного опроса:

Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся полно и аргументировано отвечает по содержанию темы; дает исчерпывающие ответы по определенному разделу, проблеме; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, ссылаясь на научную, учебную или нормативную литературу; показывает знание специальной литературы; излагает материал логично, последовательно и правильно.

Оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся полно и правильно отвечает по содержанию темы, по определенному разделу, проблеме 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, если обучающийся показал неполные знания темы, определенного раздела, проблемы; 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 темы, определенного раздела, проблемы; допускает ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл; беспорядочно и неуверенно излагает материал; не может ответить на дополнительные и уточняющие вопросы; если обучающийся вообще отказался отвечать на вопросы по причине незнания темы, определенного раздела, проблемы либо отмечаются такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению следующих тем, разделов.

Критерии оценки решения компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной):

Оценка «отлично»: при решении задачи: определен вид возникшего правоотношения; нормативные правовые акты, подлежащие применению; приведены теоретические положения, имеющие отношение к рассматриваемым обстоятельствам; сформулирован обоснованный ответ со ссылкой на нормы права; представлен анализ материалов судебной практики по аналогичным делам.

Оценка «хорошо»: при решении задачи: определен вид возникшего правоотношения; нормативные правовые акты, подлежащие применению; сформулирован обоснованный ответ со ссылкой на нормы права; однако не представлен анализ материалов судебной практики по аналогичным делам либо не приведены теоретические положения, имеющие отношение к рассматриваемым обстоятельствам.

Оценка «удовлетворительно»: при решении задачи: определен вид возникшего правоотношения; нормативные правовые акты, подлежащие применению; сформулирован обоснованный ответ со ссылкой на нормы права; однако не представлен анализ материалов судебной практики по аналогичным делам и не приведены теоретические положения, имеющие отношение к рассматриваемым обстоятельствам.

Оценка «неудовлетворительно»: при решении задачи: не определен вид возникшего правоотношения либо не определены нормативные правовые акты, подлежащие применению, либо не сформулирован обоснованный ответ со ссылкой на нормы права.

Критерии оценки решения компетентностно-ориентированной задачи (подготовка проекта документа)

Оценка «отлично»: подготовленный проект соответствует предъявляемым требованиям по форме и содержанию.

Оценка «хорошо»: работа выполнена правильно с учетом 1-2 мелких погрешностей или 2-3 недочетов, исправленных самостоятельно по требованию преподавателя.

Оценка «удовлетворительно»: работа выполнена 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 или работа не выполнена полностью.

Критерии оценки знаний при проведении тестирования

Оценка «отлично» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 85 % тестовых заданий;

Оценка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 70 % тестовых заданий;

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа не менее 51 %;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа менее чем на 50 % тестовых заданий

Критерии оценки выполнения рубежной контрольной работы (для обучающихся заочной формы обучения):

Контрольная работа оценивается «зачтено» и «незачтено». Оценка «зачтено» должна соответствовать параметрам любой из положительных оценок: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно». Оценка «не зачтено» должна соответствовать параметрам оценки «неудовлетворительно».

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» должна соответствовать параметрам любой из положительных оценок («отлично», «хорошо», «удовлетворительно»), «не зачтено» — параметрам оценки «неудовлетворительно».

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 обучающемуся, 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.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная учебная литература:

1. Сапфинова, А. А. Трудовые споры в России : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / А. А. Сапфинова, В. В. Волкова. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 87 с. — ISBN 978-5-238-02742-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81697>.

2. Трудовое право (особенная часть): учеб. пособие / Т. Л. Адриановская [и др.]; под общ. ред. А. А. Сапфировой. — Краснодар: КубГАУ, 2019. — 185 с. Образовательный портал КубГАУ. Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/125/UP_Trudovoe_pravo_Osob_chast_462756_v1_.PDF

3. Трудовое право : учебник для бакалавриата / под ред. В. М. Лебедева. — 2-е изд., перераб. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2019. - 368 с. - ISBN 978-5-16-107770-2. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znaniy.com/catalog/product/1023807>.

Дополнительная учебная литература:

1. Адриановская, Т. Л. Трудовое право : учебное пособие / Т. Л. Адриановская, С. С. Баева. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с. — ISBN 978-5-93916-587-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74187.html>.

2. Бочкарева, Н. А. Трудовое право России : учебник / Н. А. Бочкарева. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 526 с. — ISBN 978-5-4486-0490-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79438.html>.

3. Сапфинова 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

Нормативные и иные правовые акты, официальные акты высших судебных органов (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. Федеральный конституционный закон «О судебной системе Российской Федерации» от 31 декабря 1996 г № 1-ФКЗ // СЗ РФ. 1997. № 1. Ст. 1.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2009. № 19. Ст. 2270.
5. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ //СЗ РФ. 2002. № 46. Ст.4532.
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.
10. Приказ Минтруда России от 15.12.2014 № 1041н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области медиации (медиатор)»// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2015.№ 30.
11. Приказ Генпрокуратуры России от 10.07.2017 № 475 «Об обеспечении участия прокуроров в гражданском и административном судопроизводстве» //Законность. 2017. № 10.Приказ Роструда от 22.07.2019 N 196 «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» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>
12. Приказ Роструда от 22.07.2019 № 195 «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 трудового спора забастовка не может быть проведена» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>
13. 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.

14. 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.

15. 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.

Судебная практика:

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» //Российская газета. 1995. № 29. 8 февр.

2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» //Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» //Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 1.

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 4.

5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации»// Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015. № 7.

6. 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» // Бюллетень Верховного Суда РФ». 2018. № 7.

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Электронно-библиотечные системы

№	Наименование	Тематика
1	Znanium.com	Универсальная
2	IPRbook	Универсальная
3	Образовательный портал КубГАУ	Универсальная
4	Консультант Плюс	Правовая система

Рекомендуемые интернет сайты:

1. Официальный сайт Верховного Суда РФ www.supcourt.ru
2. Официальный сайт Конституционного Суда РФ www.ks.rfnet.ru
3. Официальный сайт Генеральной прокуратуры www.genproc.gov.ru
4. Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости www.rostrud.ru
5. Центр социально-трудовых прав. <http://trudprava.ru/>
6. Электронный журнал Трудовые споры <http://e.tspor.ru/>
7. Судебные и нормативные акты РФ - <https://sudact.ru/>
8. Официальный сайт Государственной инспекции труда в Краснодарском крае - <https://git23.rostrud.ru/>

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Защита трудовых прав : метод. указания по контактной работе / сост. А. А. Сапфирова, Ю. А. Новикова. – Краснодар : КубГАУ, 2019. – 24 с. Образовательный портал КубГАУ.

Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/125/MU_po_kont_ZASHCHITA_576288_v1_.PDF

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют: обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети "Интернет"; фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы; организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентаций, учебных фильмов; контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования.

11.1 Перечень программного обеспечения

№	Наименование	Краткое описание
1	Microsoft Windows	Операционная система
2	Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint)	Пакет офисных приложений
3	Систематестирования INDIGO	Тестирование

11.2 Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных и поисковых систем

1. Правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru>
2. Справочно-правовая система «Гарант» <http://www.aero.garant.ru>
3. Сайт Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации <https://vak.minobrnauki.gov.ru/main>
4. Реферативная и цитируемая база рецензируемой литературы «Scopus» <https://www.scopus.com>
5. Реферативные базы данных публикаций в научных журналах и патентов «Web of Science» <http://apps.webofknowledge.com>
6. Научная электронная библиотека «eLIBRARY.RU» <https://elibrary.ru>
7. Сайт Российской государственной библиотеки <https://www.rsl.ru>
8. Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru/ips/>
9. Научно-технический центр правовой информации «Система» Федеральной службы охраны Российской Федерации <http://www1.systema.ru/>
10. Поисковая система «Яндекс» <https://yandex.ru/>
11. Поисковая система «Google» <https://www.google.ru/>
12. Реестр работодателей, гарантированно соблюдающих трудовые права работников.

Режим доступа:

https://git23.rostrud.ru/reestr_rabotodateley_garantirovanno_soblyudayushchikh_trudovye_prava_rabotnikov8503/

13. Список недобросовестных работодателей. Режим доступа: https://git23.rostrud.ru/spisok_rabotodateley_imeyushchikh_zadolzhennost_pered_rabotnikami_po_zarabotnoy_plate/

14. Отчеты о деятельности Федеральной службы по труду и занятости. Режим доступа: https://www.rostrud.ru/press_center/doklady/otchety-o-deyatelnosti-federalnoy-sluzhby-po-trudu-i-zanyatosti/

15. Информация по теме трудовые споры: <https://онлайнинспекция.рф/target/1055>

16. Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/4/>

12 Материально-техническое обеспечение для обучения по дисциплине

Планируемые помещения для проведения всех видов учебной деятельности

№ п/п	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1	Помещение №3 ГД, посадочных мест — 198; площадь — 192,2 кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office. Помещение №452 ГУК, посадочных мест — 32; площадь — 36,5 кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. сплит-система — 1 шт.; специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office. Помещение №451 ГУК, посадочных мест — 84; площадь — 70,6 кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13

специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office. Помещение №444 ГУК, посадочных мест — 30; площадь — 34,8 кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. сплит-система — 1 шт.; специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель). Помещение №710 ГУК, посадочных мест — 36; площадь — 55,2 кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office. Помещение №450 ГУК, посадочных мест — 32; площадь — 36,9 кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. сплит-система — 1 шт.; специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель). Помещение №737 ГУК, посадочных мест — 42; площадь — 53 кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-	
---	--

наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office. Помещение №446 ГУК, площадь — 35,2кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. сплит-система — 1 шт.; специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель). Помещение №714 ГУК, посадочных мест — 28; площадь — 36,6кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно- наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office. Помещение №432 ГУК, посадочных мест — 16; площадь — 35,5кв.м.; помещение для самостоятельной работы. технические средства обучения (компьютеры персональные); доступ к сети «Интернет»; доступ в электронную информационно- образовательную среду университета; специализированная мебель (учебная мебель). Программное обеспечение: Windows, Office, специализированное лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, предусмотренное в рабочей программе. Помещение №433 ГУК, посадочных мест — 16; площадь — 17,2кв.м.; помещение для самостоятельной работы. технические средства обучения (компьютеры персональные); доступ к сети «Интернет»; доступ в электронную информационно- образовательную среду университета; специализированная мебель (учебная мебель). Программное обеспечение: Windows, Office, специализированное лицензионное и свободно	
---	--

	распространяемое программное обеспечение, предусмотренное в рабочей программе.	
--	---	--