

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. Куемжиева  
«29»  2023 г.



Рабочая программа дисциплины

**Защита трудовых прав**

(Адаптированная рабочая программа для лиц с ограниченными  
возможностями здоровья и инвалидов, обучающихся по  
адаптированным основным профессиональным образовательным  
программам высшего образования)

Направление подготовки  
**40.03.01 Юриспруденция**

Направленность  
**Гражданско-правовая**

Уровень высшего образования  
**бакалавриат**

Форма обучения  
**Очная, очно-заочная**

**Краснодар**  
**2023**

(для набора 2023 года)

Рабочая программа дисциплины «Защита трудовых прав» разработана на основе ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13 августа 2020 г. № 1011.

Авторы:

доктор юридических наук, доцент  
заведующий кафедрой земельного,  
трудового и экологического права



А. А. Сапфирова

кандидат юридических наук,  
доцент кафедры земельного, трудового  
и экологического права



Т.Л. Адриановская

кандидат юридических наук,  
доцент кафедры земельного, трудового  
и экологического права



Ю.А. Новикова

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры земельного, трудового и экологического права от 10.05.2023 г., протокол № 15

заведующий кафедрой земельного,  
трудового и экологического права  
доктор юридических наук, доцент



А.А. Сапфирова

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии юридического факультета от 18.05.2023 г., протокол № 8

Председатель  
методической комиссии  
юридического факультета  
доктор юридических наук, доцент



А.А. Сапфирова

Руководитель  
основной профессиональной  
образовательной программы  
кандидат юридических наук,  
доцент



Э.А.Гряда

## **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 выявлять, предупреждать, пресекать, раскрывать, расследовать преступления и иные правонарушения, выявлять и устранять причины и условия, способствующие их совершению;

формирование способности давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности;

формирование способности реализовывать функции судопроизводства по гражданским, арбитражным, уголовным и административным делам;

формирование способности осуществлять руководство агентством недвижимости.

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

### **В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:**

ПК-2 - способность выявлять, предупреждать, пресекать, раскрывать, расследовать преступления и иные правонарушения, выявлять и устранять причины и условия, способствующие их совершению;

ПК-3 - способность давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности;

ПК-4 - способность реализовывать функции судопроизводства по гражданским, арбитражным, уголовным и административным делам;

ПК-6 - способность осуществлять руководство агентством недвижимости.

## **3 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО**

«Защита трудовых прав» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений ОПОП ВО подготовки обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция, направленность «Гражданско-правовая».

## **4 Объем дисциплины (72 часа, 2 зачетных единицы)**

Виды учебной работы	Объем, часов	
	очная	очно-заочная
<b>Контактная работа</b>	37	15
в том числе:		
- аудиторная по видам учебных занятий	36	14
- лекции	20	6
- практические	16	8
-лабораторные	-	-
- внеаудиторная	1	1
- зачет	1	1
- экзамен	-	-
- защита курсовых работ (проектов)	-	-

<b>Самостоятельная работа</b>	35	57
в том числе:		
- курсовая работа (проект)	-	-
- прочие виды самостоятельной работы	35	57
<b>Итого по дисциплине</b>	72	72
в том числе в форме практической подготовки	-	-

## 5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемого курса обучающиеся сдают зачет.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 6 семестре по учебному плану очной формы и очно-заочной формы обучения.

### Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						
				Лекции	в том числе в форме практических подгот овки	Практические занятия	в том числе в форме практической подгот овки	Лабораторные занятия	в том числе в форме практических подгот овки*	Самостоятельная работа
1	<b>Сущность защиты трудовых прав</b> 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-2 ПК-3	6	4	-	2	-	-	-	7
2	<b>Формы, способы и субъекты защиты трудовых прав</b>	ПК-2 ПК-	6	4	-	2	-	-	-	7

№ П / П	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						
				Лекции	в том числе в форме практических подготовки	Практические занятия	в том числе в форме практиче ской подготовки	Лабораторные занятия	в том числе в форме практических подготовки*	Самостоятельная работа
	Формы защиты трудовых прав работников и работодателей. Способы защиты трудовых прав работников и работодателей, их виды. Субъекты защиты трудовых прав, их классификация		3							
3	<b>Работник и работодатель как субъекты защиты трудовых прав</b> 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	ПК-2 ПК-3 ПК-6	6	4	-	2	-	-	-	7
4	<b>Негосударственные субъекты защиты трудовых прав работников и работодателей</b> Профессиональные союзы (их объединения) как субъекты защиты трудовых прав работников. Объединения	ПК-2 ПК-3	6	4	-	4	-	-	-	7

№ П / П	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						
				Лекции	в том числе в форме практических подготовки	Практические занятия	в том числе в форме практиче ской подготовки	Лабораторные занятия	в том числе в форме практических подгот овки*	Самостоятельная работа
	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									
5	<b>Органы государства как субъекты защиты трудовых прав работников и работодателей</b> 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 и	ПК-3 ПК-4 ПК-6	6	4	-	6		-	-	7

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						
				Лекции	в том числе в форме практических подготовки	Практические занятия	в том числе в форме практических подготовки	Лабораторные занятия	в том числе в форме практических подготовки*	Самостоятельная работа
	работодателей									
	<b>ИТОГО</b>			<b>20</b>	<b>-</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>35</b>

#### Содержание и структура дисциплины по очно-заочной форме обучения

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						
				Лекции	в том числе в форме практических подготовки	Практические занятия	в том числе в форме практических подготовки	Лабораторные занятия	в том числе в форме практических подготовки*	Самостоятельная работа
1	<b>Сущность защиты трудовых прав</b> 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-2 ПК-3	6	2	-	-	-	-	-	12
2	<b>Формы, способы и субъекты защиты трудовых прав</b> Формы защиты трудовых прав работников	ПК-2 ПК-3	6	-	-	2	-	-	-	12

№ п/ п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						
				Лекц ии	в том числе в форме практической подготовки	Прак тичес кие занят ия	в том числе в форме практической подготовки	Лабо ратор ные занят ия	в том числе в форме практической подготовки*	Самост оятельн ая работа
	работодателей. Способы защиты трудовых прав работников и работодателей, их виды. Субъекты защиты трудовых прав, их классификация									
3	<b>Работник и работодатель как субъекты защиты трудовых прав</b> 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	ПК-2 ПК-3 ПК-6	6	-	-	2	-	-	-	12
4	<b>Негосударственные субъекты защиты трудовых прав работников и работодателей</b> 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	ПК-2 ПК-3	6	2	-	2	-	-	-	12

№ п/ п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						
				Лекц ии	в том числе в форме практической подготовки	Прак тичес кие занят ия	в том числе в форме практической подготовки	Лабо ратор ные занят ия	в том числе в форме практической подготовки*	Самост оятельн ая работа
	примириительных процедурах. Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации как субъект защиты трудовых прав работников									
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 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-3 ПК-4 ПК-6	6	2	-	2		-	-	9
	<b>Итого</b>			<b>6</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>57</b>

## 6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся подисциплине

### Методические указания (для самостоятельной работы)

Защита трудовых прав : метод.указания / сост. А. А. Сапфирова, Т. Л. Адриановская, Ю. А. Новикова. – [Электронный ресурс], 2021. – 15 с. Режим доступа:

## 7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

### 7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОПВО

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
<b>ПК-2</b>	<b>Способен выявлять, предупреждать, пресекать, раскрывать, расследовать преступления и иные правонарушения, выявлять и устранять причины и условия, способствующие их совершению</b>
3,4	Трудовое право
3,4,5,6	Уголовное право
4	Криминология
4	Правоприменительная практика
5,6	Уголовный процесс
6	Трудовые споры
6	Зашита трудовых прав
7	Судебная бухгалтерия
7	Юридическая психология
7,8	Криминалистика
8	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
<b>ПК-3</b>	<b>Способен давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности</b>
3,4	Трудовое право
4	Правовые основы юридического консультирования
6	Жилищное право
6	Нотариат
6	Трудовые споры
6	Зашита трудовых прав
6	Договорное право
6	Процессуально-правовые особенности рассмотрения обязательственных споров
7	Правовое регулирование деятельности корпоративных организаций
7	Исполнительное производство
8	Практикум по правореализационной и правоприменительной технике при разрешении гражданских дел
8	Земельные споры
8	Правовое регулирование земельных отношений в субъектах Российской Федерации
8	Преддипломная практика

8	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
<b>ПК-4</b>	<b>Способен реализовывать функции судопроизводства по гражданским, арбитражным, уголовным и административным делам</b>
3,4	Административное право
4	Правоприменительная практика
5,6	Гражданский процесс
5,6	Уголовный процесс
6	Трудовые споры
6	Защита трудовых прав
7	Арбитражный процесс
7	Административное судопроизводство
7	Правовое регулирование деятельности корпоративных организаций
7	Исполнительное производство
8	Практикум по правореализационной и правоприменительной технике при разрешении гражданских дел
8	Земельные споры
8	Правовое регулирование земельных отношений в субъектах Российской Федерации
8	Процессуальные особенности рассмотрения отдельных категорий гражданских дел
8	Доказывание и доказательства в гражданском судопроизводстве
8	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
<b>ПК-6</b>	<b>Способен осуществлять руководство агентством недвижимости</b>
4	Правоприменительная практика
6	Трудовые споры
6	Защита трудовых прав
8	Правовое регулирование рынка недвижимости
8	Способы защиты прав на недвижимое имущество
8	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

\*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 компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	Неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	Удовлетворительно (минимальный пороговый)	Хорошо (средний)	Отлично (высокий)	
<b>ПК-2 — способен выявлять, предупреждать, пресекать, раскрывать, расследовать преступления и иные правонарушения, выявлять и устранять причины и условия,</b>					

способствующие их совершению					
Индикаторы достижения компетенции:	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстрированы базовые навыки	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, продемонстрированы базовые навыки при решении нестандартных задач	Устный опрос, компетентностно-ориентированная задача, вопросы и задания к зачету
ПК-2.1. Применяет методы и способы выявления, предупреждения, пресечения, раскрытия и расследования преступлений и иных правонарушений.					
ПК-2.4. Квалифицирует и разграничивает различные виды правонарушений.					
ПК-2.5. Выявляет и устраняет причины и условия, способствующие совершению правонарушений					

**ПК-3 — способен давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности**

Индикаторы достижения компетенции:	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, основные умения, имели место грубые ошибки, не имели место грубые ошибки, не	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач некоторыми недочетами	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач некоторыми недочетами	Устный опрос, Компетентностно-ориентированная задача, вопросы и задания к зачету
ПК-3.1. Готовит правовые заключения						
ПК-3.2. Дает устные и письменные консультации на основе анализа юридических текстов						
ПК-3.3. Выбирает и использует юридическую терминологию, необходимую для дачи юридического заключения юридических консультаций						

**ПК-4 — способен реализовывать функции судопроизводства по гражданским, арбитражным, уголовным и административным делам**

Индикаторы достижения компетенций: ПК-4.1. Реализует функции судопроизводства по гражданским делам	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстрированы базовые навыки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач некоторыми недочетами	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными недочетами	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с	Устный опрос; компетентностно-ориентированная задача (ситуационная), компетентностно-ориентированная задача (подготовка проекта документа), вопросы и задания к зачету
---	--	--	---	---	--

**ПК-6 - способен осуществлять руководство агентством недвижимости**

Индикаторы достижения компетенции: ПК-6.2. Организует систему внутреннего контроля качества предоставляемых услуг, оценки состояния условий труда работников ПК-6.3. Разрабатывает предложения по подбору персонала и по повышению профессионального уровня работников	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстрированы базовые навыки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач некоторыми недочетами	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными недочетами	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с	Устный опрос, Компетентностно-ориентированная задача, вопросы и задания к зачету
--	--	--	---	---	--

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

**ПК-2 способен выявлять, предупреждать, пресекать, раскрывать, расследовать преступления и иные правонарушения, выявлять и устранять причины и условия, способствующие их совершению.**

**Для текущего контроля**

**Устный опрос**

*Вопросы для устного опроса:*

1. Понятие защиты трудовых правработников.
2. Понятие защиты трудовых правработодателей.
3. Принципы и цели защиты трудовыхправ
4. Трудовые права работников как объектызащиты
5. Трудовые права работодателей как объектызащиты
6. Основные и дополнительные способы защиты трудовыхправ
7. Способы защиты юрисдикционной формы защиты трудовыхправ
8. Порядок образования комиссий по трудовымспорам
9. Категории трудовых дел рассматриваются комиссиями по трудовымспорам
10. Компетенция комиссии по трудовымспорам
11. Порядок организации и проведения проверокработодателей.
12. Уполномоченный при Президенте РФ по защите прав предпринимателей как субъект защиты трудовых прав и законных интересовработодателей
13. Срок давности обращения за защитой нарушенных трудовых прав всуд

**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:*

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 правработников.
2. Понятие защиты трудовых правработодателей.
3. Принципы защиты трудовыхправ
4. Цели защиты трудовыхправ
5. Трудовые права работников как объектызащиты
6. Трудовые права работодателей как объектызащиты
7. Основные способы защиты трудовыхправ

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. Порядок образования комиссий по трудовым спорам
15. Решение комиссии по трудовым спорам
16. Срок давности обращения за защитой нарушенных трудовых прав в комиссию по трудовым спорам
17. Категории трудовых дел рассматриваются комиссиями по трудовым спорам
18. Компетенция комиссии по трудовым спорам
19. Порядок организации и проведения проверок работодателей.
20. Органы исполнительной власти как субъекты защиты трудовых прав работников
21. Уполномоченный при Президенте РФ по защите прав предпринимателей как субъект защиты трудовых прав и законных интересов работодателей
22. Права Уполномоченного при Президенте РФ по защите прав предпринимателей в ходе рассмотрения жалобы.
23. 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 Ковалевский 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. 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 8. 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 9. Что будет считаться моментом нарушения трудовых прав, с которого начинает течь срок для обращения гражданина в суд с иском о переквалификации 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-3 - способен давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической 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 инспекции 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:*

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 инспекции 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 исковые заявления 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 «Электроцентраль» 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 полуваагоны со смерзшимся углем, для разгрузки которых требовались специальные приспособления, которыми работающие на разгрузке должны при помощи монтажных поясов цепляться за борта полуваагонов. 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-4 — способен реализовывать функции судопроизводства по гражданским, арбитражным, уголовным и административным делам**

## **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:*

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 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 обстоятельствам.

Задание 4. Поликарпов, врач-реаниматолог, уволенный из ЦГКБ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, предъявил к бывшему работодателю исковые требования: привлечении 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 трудоправовой 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. 1ст. 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 по 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 за- коном срок. Ревакцинация не была проведена по вине работодателя, но в период отстранения от работы заработка платы 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?

### **ПК-6 - способен осуществлять руководство агентством недвижимости**

#### **Для текущего контроля**

##### **Устный опрос**

###### *Вопросы для устного опроса:*

1. Способы защиты неюрисдикционной формы защиты трудовых прав
2. Понятие самозащиты трудовых прав
3. Объединения работодателей как субъекты защиты трудовых прав и законных интересов работодателей
4. Способы защиты трудовых прав и законных интересов работодателей

##### **Тест**

###### *Пример вопроса к тестированию:*

Вопрос: Работодатель при решении вопроса о приеме гражданина на работу обязан руководствоваться:

- а) деловыми качествами работника;
- б) принадлежностью работника к определенной религии;
- в) наличием регистрации по месту жительства;
- г) принадлежностью работника к политической партии.

## **Для промежуточного контроля**

### **Вопросы к зачету**

1. Понятие самозащиты трудовых прав
2. Объединения работодателей как субъекты защиты трудовых прав и законных интересов работодателей
3. Способы защиты трудовых прав и законных интересов работодателей

### **Задание для зачета**

Новотрепова работала вахтером в ООО «Летний сон». Ночью, когда она временно отсутствовала, из помещения ООО «Летний сон» были похищены компьютер и видеомагнитофон. 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, видеомагнитофона, косметики, мобильного телефона. Какое решение вынесет суд? В каких случаях работодатель имеет право обращения в суд за защитой своих прав?

### **7. 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, исказывающие 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 отмечается такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению следующими 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 знаний обучающихся на зачете:**

Оценки «зачтено» должна соответствовать параметрам любой из положительных оценок («отлично», «хорошо», «удовлетворительно»), «не засчитано» — 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 дополнению 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. Сапфирова, А. А. Трудовые споры в России : учебное пособие / А. А. Сапфирова, В. В. Волкова. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 87 с. -Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81697.html>
2. Трудовые споры : учебник / Т. Л. Адриановская [и др.]; под общ.ред. А. А. Сапфировой. — Краснодар : КубГАУ, 2021. — 176 с. Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/course/view.php?id=125> Образовательный портал КубГАУ, кафедра земельного, трудового и экологического права, №163
3. 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](https://edu.kubsau.ru/file.php/125/UP_Trudovoe_pravo_Osob_chast_462756_v1.PDF)

### **Дополнительная учебная литература:**

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](https://edu.kubsau.ru/file.php/125/Trudovoi_dogovor_uchebnoe_posobie.pdf)
2. 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 // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/74187.html>

3. Трудовое право : учебник для бакалавриата / под ред. В.М. Лебедева. — 2-е изд., перераб. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2023. — 376 с. - ISBN 978-5-00156-222-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1977971>

## **9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

### **Перечень ЭБС**

№	Наименование	Тематика
1	ФГБУ «Российская государственная библиотека»	Универсальная
2	ЭБС IPRbook	Универсальная
3	ЭБС Znanium.com	Универсальная
4	Образовательный портал КубГАУ	Универсальная

### **Перечень Интернет сайтов:**

1. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации <http://www.rosmintrud.ru/>
2. Федерации <https://www.rostrud.ru/>
3. Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости - <https://www.rostrud.ru/>
4. Центр социально-трудовых прав. <http://trudprava.ru/>
5. Официальный сайт Правительства РФ <http://www.government.ru>
6. Официальный сайт Конституционного Суда РФ <http://www.ksrf.ru>
7. Судебные и нормативные акты РФ <https://sudact.ru/>
8. Официальный сайт Государственной инспекции труда в Краснодарском крае - <https://git23.rostrud.ru/>
9. Официальный сайт Федерации Независимых Профсоюзов России <http://www.fnpr.ru/>

## **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Защита трудовых прав : метод.указания / сост. А. А. Сапфирова, Т. Л. Адриановская, Ю. А. Новикова. – [Электронный ресурс], 2021. – 23 с. Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/course/view.php?id=125> Образовательный портал КубГАУ, кафедра земельного, трудового и экологического права, №190

## **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.

### **Перечень лицензионного ПО**

№	Наименование	Краткое описание
---	--------------	------------------

1	Microsoft Windows	Операционная система
2	Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint)	Пакет офисных приложений
3	Систематестирования INDIGO	Тестирование

Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

№	Наименование	Тематика	Электронный адрес
1	Гарант	Правовая	<a href="https://www.garant.ru/">https://www.garant.ru/</a>
2	Консультант	Правовая	<a href="https://www.consultant.ru/">https://www.consultant.ru/</a>
3	Официальный интернет-портал правовой информации	Правовая	<a href="http://pravo.gov.ru/">http://pravo.gov.ru/</a>
4	Научно-технический центр правовой информации «Система» Федеральной службы охраны Российской Федерации	Правовая	<a href="https://www.systema.ru/">https://www.systema.ru/</a>
5	Нормативные правовые акты в Российской Федерации	Правовая	<a href="http://pravo.minjust.ru/">http://pravo.minjust.ru/</a>
6	Федеральный портал проектов нормативных правовых актов	Правовая	<a href="https://regulation.gov.ru/">https://regulation.gov.ru/</a>

## 12 Материально-техническое обеспечение для обучения по дисциплине в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	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	2	3	4
1	Защита трудовых прав	Помещение №3 ГД, посадочных мест — 198; площадь — 192,2 кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. специализированная мебель (учебная доска,	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13





		программное обеспечение: Windows, Office.	
2	Защита трудовых прав	<p>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).</p> <p>Программное обеспечение: Windows, Office, специализированное лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, предусмотренное в рабочей программе</p>	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13
3	Защита трудовых прав	<p>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).</p> <p>Программное обеспечение: Windows, Office, специализированное лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, предусмотренное в рабочей программе</p>	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13
4	Защита трудовых прав	<p>Помещение №357 МХ, посадочных мест — 20; площадь — 41,7кв.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).</p> <p>Программное обеспечение: Windows, Office, специализированное лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, предусмотренное в рабочей программе</p>	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13

## **12.1 Материально-техническое обеспечение обучения по дисциплине для лиц с ОВЗ и инвалидов**

Входная группа в главный учебный корпус оборудован пандусом, кнопкой вызова, тактильными табличками, опорными поручнями, предупреждающими знаками, доступным расширенным входом, в корпусе есть специально оборудованная санитарная комната. Для перемещения инвалидов и ЛОВЗ в помещении имеется передвижной гусеничный ступенькоход. Корпус оснащен противопожарной звуковой и визуальной сигнализацией

## **13. Особенности организации обучения лиц с ОВЗ и инвалидов**

Для инвалидов и лиц с ОВЗ может изменяться объём дисциплины (модуля) в часах, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных

занятий) и на самостоятельную работу обучающегося (при этом не увеличивается количество зачётных единиц, выделенных на освоение дисциплины).

Фонды оценочных средств адаптируются к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающимися.

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа.

### **Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ**

<b>Категории студентов с ОВЗ и инвалидностью</b>	<b>Форма контроля и оценки результатов обучения</b>
<i>С нарушением зрения</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>– устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;</li><li>– с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.;</li></ul> <p>при возможности письменная проверка с использованием рельефно-точечной системы Брайля, увеличенного шрифта, использование специальных технических средств (тифлотехнических средств): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, отчеты и др.</p>
<i>С нарушением слуха</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>– письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;</li><li>– с использованием компьютера: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.;</li></ul> <p>при возможности устная проверка с использованием специальных технических средств (аудиосредств, средств коммуникации, звукоусиливающей аппаратуры и др.): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.</p>
<i>С нарушением опорно-двигательного аппарата</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>– письменная проверка с использованием специальных технических средств (альтернативных средств ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;</li><li>– устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;</li></ul> <p>с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.</p>

## **Адаптация процедуры проведения промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ:**

В ходе проведения промежуточной аттестации предусмотрено:

- предъявление обучающимся печатных и (или) электронных материалов в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- возможность пользоваться индивидуальными устройствами и средствами, позволяющими адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом их индивидуальных особенностей;
- увеличение продолжительности проведения аттестации;
- возможность присутствия ассистента и оказания им необходимой помощи (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с преподавателем).

Формы промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ должны учитывать индивидуальные и психофизические особенности обучающегося/обучающихся по АОПОП ВО (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

## **Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины.**

### **Студенты с нарушениями зрения**

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить плоскопечатную информацию в аудиальную или тактильную форму;
- возможность использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом индивидуальных особенностей и состояния здоровья студента;
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- использование чёткого и увеличенного по размеру шрифта и графических объектов в мультимедийных презентациях;
- использование инструментов «лупа», «прожектор» при работе с интерактивной доской;
- озвучивание визуальной информации, представленной обучающимся в ходе занятий;
- обеспечение раздаточным материалом, дублирующим информацию, выводимую на экран;
- наличие подписей и описания у всех используемых в процессе обучения рисунков и иных графических объектов, что даёт возможность перевести письменный текст в аудиальный;
- обеспечение особого речевого режима преподавания: лекции читаются громко, разборчиво, отчётливо, с паузами между смысловыми блоками информации, обеспечивается интонирование, повторение, акцентирование, профилактика рассеивания внимания;

- минимизация внешнего шума и обеспечение спокойной аудиальной обстановки;
- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, на ноутбуке, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания и др.) на практических и лабораторных занятиях;
- минимизирование заданий, требующих активного использования зрительной памяти и зрительного внимания;
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы.

**Студенты с нарушениями опорно-двигательного аппарата(маломобильные студенты, студенты, имеющие трудности передвижения и патологию верхних конечностей)**

- возможность использовать специальное программное обеспечение и специальное оборудование и позволяющее компенсировать двигательное нарушение (коляски, ходунки, трости и др.);
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- применение дополнительных средств активизации процессов запоминания и повторения;
- опора на определенные и точные понятия;
- использование для иллюстрации конкретных примеров;
- применение вопросов для мониторинга понимания;
- разделение изучаемого материала на небольшие логические блоки;
- увеличение доли конкретного материала и соблюдение принципа от простого к сложному при объяснении материала;
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания др.);
- обеспечение беспрепятственного доступа в помещения, а также пребывания в них;
- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие обеспечить реализацию эргономических принципов и комфортное пребывание на месте в течение всего периода учёбы (подставки, специальные подушки и др.).

**Студенты с нарушениями слуха (глухие, слабослышащие, позднооглохшие)**

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить аудиальную форму лекции в плоскопечатную информацию;
- наличие возможности использовать индивидуальные звукоусиливающие устройства и сурдотехнические средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации; осуществлять взаимообратный перевод текстовых и аудиофайлов (блокнот для речевого ввода), а также запись и воспроизведение зрительной информации.
- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию верbalного материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала (структурно-логические схемы, таблицы, графики, концентрирующие и обобщающие информацию, опорные конспекты, раздаточный материал);
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;
- особый речевой режим работы (отказ от длинных фраз и сложных предложений, хорошая артикуляция; четкость изложения, отсутствие лишних слов; повторение фраз без изменения слов и порядка их следования; обеспечение зрительного контакта во время говорения и чуть более медленного темпа речи, использование естественных жестов и мимики);
- чёткое соблюдение алгоритма занятия и заданий для самостоятельной работы (называние темы, постановка цели, сообщение и запись плана, выделение основных понятий и методов их изучения, указание видов деятельности студентов и способов проверки усвоения материала, словарная работа);
- соблюдение требований к предъявляемым учебным текстам (разбивка текста на части; выделение опорных смысловых пунктов; использование наглядных средств);
- минимизация внешних шумов;
- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего).

**Студенты с прочими видами нарушений (ДЦП с нарушениями речи, заболевания эндокринной, центральной нервной и сердечно-сосудистой систем, онкологические заболевания)**

- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации;
- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала;

- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;
- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего);
- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате;
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, в виде пометок в заранее подготовленном тексте).
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы,
- стимулирование выработки у студентов навыков самоорганизации и самоконтроля;

наличие пауз для отдыха и смены видов деятельности по ходу занятия.