

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Юридический факультет имени А.А. Хмырова

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

подпись

« 30 » мач 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.03.01 ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ

Специальность 40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности

Специализация гражданско-правовая

Форма обучения очная, заочная

Квалификация юрист

Краснодар 2025

Рабочая программа дисциплины «Защита трудовых прав» прав составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по специальности 40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности

Программу составила:

Н.Н. Соколенко, доцент, к.ю.н., доцент


подпись

Рабочая программа дисциплины «Защита трудовых прав» утверждена на заседании кафедры гражданского процесса и международного права, протокол № 10 от 15 мая 2025 г.

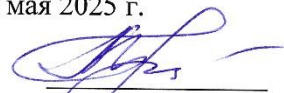
Заведующий кафедрой гражданского процесса и международного права

Малиновский О.Н.


подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии юридического факультета имени А.А. Хмырова, протокол № 9 от 22 мая 2025 г.

Председатель УМК факультета Прохорова М.Л.


подпись

Рецензенты:

Казарина Т.Н., зав. кафедрой гражданского и административного судопроизводства Северо-Кавказского филиала ФГБОУ ВО "Российский государственный университет правосудия", кандидат юридических наук, доцент

Гайдаш В.Е., адвокат Краснодарской коллегии адвокатов, филиал Октябрьский

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины «Защита трудовых прав» является формирование у студентов профессиональной компетенции, необходимой для последующей профессиональной деятельности.

Защита трудовых прав является научной и учебной дисциплиной в системе юридических наук, так как государственная защита прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации гарантируется согласно Конституции РФ (ст. 45) и общепризнанным принципам и нормам международного права, при этом каждый вправе защищать их всеми способами, не запрещенными законом.

1.2 Задачи дисциплины

- знать нормативные правовые акты, регламентирующие общественные отношения в сфере реализации прав, свобод и обязанностей человека и гражданина как гарантии национальной безопасности в сфере своей профессиональной деятельности в том числе в сфере защиты трудовых прав;

- уметь применять нормативные правовые акты, регламентирующие общественные отношения в сфере реализации прав, свобод и обязанностей человека и гражданина как гарантии национальной безопасности в сфере своей профессиональной деятельности в том числе в сфере защиты трудовых прав;

- уметь обеспечивать охрану и защиту прав и свобод человека и гражданина как гарантий национальной безопасности при осуществлении профессиональной деятельности, в том числе в судах и органах публичной власти в том числе в сфере защиты трудовых прав

- знать основные методы критического анализа, круг правовых вопросов, подлежащих исследованию, содержание необходимых нормативных правовых актов для определения правовой позиции по делу, в том числе в сфере защиты трудовых прав.

- уметь правильно применять необходимые правовые нормы, юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства, формулировать и обосновывать правильные выводы по делу, в том числе в сфере защиты трудовых прав;

- знать правила ведения гражданского судопроизводства и представительства интересов организации и физических лиц в отношениях с государственными органами, контрагентами и иными лицами, в том числе в сфере защиты трудовых прав;

- уметь квалифицированно осуществлять действия по представлению интересов организации и физических лиц в судах, в отношениях с государственными органами, контрагентами и иными лицами, в том числе в интересах национальной безопасности в сфере защиты трудовых прав.

В результате освоения дисциплины у студентов должна сформироваться способность обеспечивать при осуществлении профессиональной деятельности охрану и защиту прав и свобод человека и гражданина как гарантий национальной безопасности, вести дела в судах в рамках гражданского судопроизводства, представлять интересы организации и физических лиц в отношениях с государственными органами, контрагентами и иными лицами, в том числе в интересах национальной безопасности.

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Защита трудовых прав» относится к части формируемой участниками образовательных правоотношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана и является дисциплиной по выбору.

До изучения данной дисциплины обучающиеся должны иметь представления о государственно-правовых явлениях и процессах из курса теории государства и права, конституционного, административного, гражданско-процессуального, трудового права. Защита трудовых прав является предшествующей для изучения таких дисциплин как административная ответственность, прокурорский надзор, арбитражный процесс,

административное судопроизводство, процессуальные документы в гражданском судопроизводстве.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
ПК-2 Способен обеспечивать при осуществлении профессиональной деятельности охрану и защиту прав и свобод человека и гражданина как гарантий национальной безопасности	
ИПК-2.1. Знает нормативные правовые акты, регламентирующие общественные отношения в сфере реализации прав, свобод и обязанностей человека и гражданина как гарантии национальной безопасности в том числе в сфере защиты трудовых прав.	ИПК-2.1.3-1 Знает нормативные правовые акты, регламентирующие общественные отношения в сфере реализации прав, свобод и обязанностей человека и гражданина как гарантии национальной безопасности в сфере своей профессиональной деятельности, в том числе в сфере защиты трудовых прав ИПК-2.1.У-1. Умеет применять нормативные правовые акты, регламентирующие общественные отношения в сфере реализации прав, свобод и обязанностей человека и гражданина как гарантии национальной безопасности в сфере своей профессиональной деятельности, том числе в сфере защиты трудовых прав
ИПК-2.2. Квалифицированно обеспечивает охрану и защиту прав и свобод человека и гражданина как гарантий национальной безопасности при осуществлении профессиональной деятельности, в том числе в судах и органах публичной власти при защите трудовых прав	ИПК-2.2.У-1. Умеет обеспечивать охрану и защиту прав и свобод человека и гражданина как гарантий национальной безопасности при осуществлении профессиональной деятельности, в том числе в судах и органах публичной власти при защите трудовых прав
ПК-7. Способен вести дела в судах в рамках гражданского судопроизводства, представлять интересы организации и физических лиц в отношениях с государственными органами, контрагентами и иными лицами, в том числе в интересах национальной безопасности.	
ИПК-7.1. Анализирует исходную информацию, необходимую для ведения гражданского дела в суде, представления интересов организации и физических лиц в отношениях с государственными органами, контрагентами и иными лицами, в том числе в интересах национальной безопасности, выявляет круг правовых вопросов, подлежащих исследованию, изучает и анализирует необходимые нормативные правовые акты,	ИПК-7.1.3-1. Знает основные методы критического анализа, круг правовых вопросов, подлежащих исследованию, содержание необходимых нормативных правовых актов для определения правовой позиции по делу. ИПК-7.1.У-1. Умеет правильно применять необходимые правовые нормы, юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства, формулировать и обосновывать правильные выводы по делу при защите трудовых прав.

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
определяет правовую позицию по делу при защите трудовых прав.	
ИПК-7.2. На основе выработанной правовой позиции осуществляет представление интересов организации и физических лиц в судах, в отношениях с государственными органами, контрагентами и иными лицами, в том числе в интересах национальной безопасности при защите трудовых прав.	ИПК-7.2.3-1. Знает правила ведения гражданского судопроизводства и представительства интересов организации и физических лиц в отношениях с государственными органами, контрагентами и иными лицами при защите трудовых прав. ИПК-7.2.У-1. Умеет квалифицированно осуществлять действия по представлению интересов организации и физических лиц в судах, в отношениях с государственными органами, контрагентами и иными лицами, в том числе в интересах национальной безопасности при защите трудовых прав.

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет: для ОФО 3 зачетных единиц (108 часов), для ЗФО 3 зачетных единиц (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ	Всего часов	Форма обучения		
		очная		заочная
	ОФО/ЗФО	5 семестр (часы)	6 семестр (часы)	5 семестр (часы)
Контактная работа, в том числе:	42,2/12,2	42,2		12,2
Аудиторные занятия (всего):	34/12	34	-	12
занятия лекционного типа	16/6	16	-	6
занятия семинарского типа (практические занятия)	18/6	18	-	6
Иная контактная работа:	8,2/0,2	8,2	-	0,2
Контроль самостоятельной работы (КСР)	8/-	8	-	-
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2/0,2	0,2	-	0,2
Самостоятельная работа, в том числе:	65,8/92	65,8	-	92
Контрольная работа	-	-	-	-
Реферат/эссе (подготовка)	-	-	-	-
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и	45/60	45	-	60

материала учебников и учебных пособий, подготовка к практическим занятиям, дискуссиям, ролевым играм, защите индивидуальных заданий, решению ситуационных задач обзорам судебной практики)					
Подготовка к текущему контролю		20,8/32	20,8	-	32
Контроль:					
Подготовка к зачету		/3,8	-	-	3,8
Общая трудоемкость	час.	108/108	108	-	108
	в том числе контактная работа	42,2/12,2	42,2	-	12,2
	зач. ед	3	3	-	3

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по темам дисциплины.
Темы дисциплины, изучаемые в 5 семестре 3 курса (очная форма обучения)

№	Наименование тем	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	СЗ	ЛР	
1.	Понятие, субъекты формы и способы защиты трудовых прав.	6	2	2	-	2
2.	Самозащита работниками трудовых прав	6	-	-	-	6
3.	Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.	8	2	2	-	4
4.	Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	12	2	2	-	8
5.	Трудовые споры	14	2	2	-	10
6.	Индивидуальные трудовые споры	29	6	6	-	17
7.	Коллективные трудовые споры	14	2	4	-	8
8.	Защита трудовых прав в зарубежных странах	10,8	-	-	-	10,8
	ИТОГО по темам дисциплины	99,8	16	18	-	65,8
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	8	-	-	-	-
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	-	-	-	-
	Общая трудоемкость по дисциплине	108	16	18	-	65,8

Примечание: Л – лекции, СЗ – занятия семинарского типа (практические занятия), ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

Темы дисциплины, изучаемые во 5 семестре 3 курса (заочная форма обучения)

№	Наименование тем	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	СЗ	ЛР	
1	Понятие, субъекты формы и способы защиты трудовых прав.	10,2	2	2	-	6,2
2	Самозащита работниками трудовых прав	-	-	-	-	6
3	Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.	-			-	6
4	Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	14			-	14
5	Трудовые споры	12	-		-	12
6	Индивидуальные трудовые споры	29	4	2	-	23
7	Коллективные трудовые споры	14	-	2	-	12
	Защита трудовых прав в зарубежных странах	12,8	-	-	-	12,8
	ИТОГО по темам дисциплины	104	6	6	-	92
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	-	-	-	-	-
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	-	-	-	-
	Общая трудоемкость по дисциплине	108	-	-	-	-

Примечание: Л – лекции, СЗ – занятия семинарского типа (практические занятия), ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание тем дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа (очная форма обучения)

№	Наименование темы	Содержание темы	Форма текущего контроля ¹
1	Понятие, субъекты формы и способы защиты трудовых прав	Конституционные основы защиты трудовых прав и свобод работников и работодателей. Международно-правовая защита трудовых прав работников и работодателей. Понятие защиты трудовых прав в юридической науке и	ЗИЗ, РСЗ, ГД

¹ Конкретная форма текущего контроля избирается преподавателем.

		законодательстве. Формы, способы и субъекты защиты трудовых прав, свобод и законных интересов работников и работодателей. Самозащита трудовых прав: правовое регулирование, понятие, формы. Основания, способы и порядок осуществления самозащиты трудовых прав. Гарантии, предоставляемые работникам при осуществлении самозащиты своих трудовых прав.	
2	Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.	Профсоюзы: понятие, правовое обеспечение деятельности. Роль профсоюзов в механизме правового регулирования труда в условиях рыночной экономики. Содержание защитной функции профсоюзов по действующему законодательству. Права профсоюзов на защиту социально-трудовых прав и интересов работников. Правовые и технические инспекции труда профсоюзов: практические аспекты деятельности. Выражение профсоюзным органом мнения при принятии работодателем решений, затрагивающих права и интересы работников.	РСЗ, ЗИЗ, КС
3	Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: понятие, принципы, контрольные (надзорные) органы, контролируемые лица. Предмет и объекты государственного контроля (надзора). Категории риска причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям. Виды контрольных (надзорных) мероприятий. Основания для проведения контрольных (надзорных) мероприятий. Осуществление государственного контроля (надзора). Оформление результатов контрольного (надзорного) мероприятия. Исполнение решений контрольных (надзорных) органов. Досудебный порядок обжалования решений Федеральной службы по труду и занятости или ее территориальных органов, действий (бездействия) должностных лиц. Федеральная инспекция труда: понятие, принципы деятельности, основные задачи и полномочия. Основные права и	РСЗ, ЗИЗ, ГД

		обязанности государственных инспекторов труда. Специализированные федеральные органы исполнительной власти по надзору в установленной сфере деятельности: виды, полномочия.	
4	Трудовые споры	Развитие законодательства о трудовых спорах. Трудовые споры: понятие, принципы рассмотрения, типология. Органы по рассмотрению трудовых споров и их компетенция. Подведомственность и подсудность трудовых споров. Альтернативные способы разрешения трудовых споров. Специализированная трудовая юстиция.	РСЗ,ЗИЗ
5	Индивидуальные трудовые споры	Понятие и признаки индивидуального трудового спора. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Комиссия по трудовым спорам и организация ее работы. Компетенция комиссии по трудовым спорам. Рассмотрение индивидуального трудового спора в комиссиях по трудовым спорам. Обжалование решений комиссии по трудовым спорам. Рассмотрение индивидуального трудового спора в суде. Сроки обращения. Судебные расходы. Вынесение решений по трудовым спорам. Исполнение решений по трудовым спорам. Удовлетворение денежных требований работника	РСЗ, ЗИЗ, РИ, ОСП
6	Коллективные трудовые споры	Отграничение коллективного трудового спора от коллективной защиты индивидуальных трудовых прав. Примириительно-третейская процедура урегулирования коллективных трудовых споров. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора. Право на забастовку и его реализация	РСЗ, ЗИЗ, ОСП

Примечание: решение ситуационных задач (РСЗ), защита индивидуальных заданий (ЗИЗ). круглый стол(КС), групповая дискуссия (ГД), ролевая игра (РИ), обзор судебной практики (ОСП)

2.3.2 Занятия лекционного типа (заочная форма обучения)

№	Наименование темы	Содержание темы	Форма текущего контроля ²
1	Понятие, субъекты и формы защиты трудовых прав	Конституционные основы защиты трудовых прав и свобод работников и работодателей. Международно-правовая защита трудовых прав работников и работодателей. Понятие защиты трудовых прав в юридической науке и законодательстве. Формы, способы и субъекты защиты трудовых прав, свобод и законных интересов работников и работодателей. Самозащита трудовых прав: правовое регулирование, понятие, формы. Основания, способы и порядок осуществления самозащиты трудовых прав.	РСЗ
2	Индивидуальные трудовые споры	Понятие и признаки индивидуального трудового спора. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Комиссия по трудовым спорам и организация ее работы. Компетенция комиссии по трудовым спорам. Рассмотрение индивидуального трудового спора в комиссиях по трудовым спорам. Обжалование решений комиссии по трудовым спорам. Рассмотрение индивидуального трудового спора в суде. Сроки обращения. Судебные расходы. Вынесение решений по трудовым спорам. Исполнение решений по трудовым спорам. Удовлетворение денежных требований работника	РСЗ

Примечание: решение ситуационных задач(РСЗ)

2.3.3 Занятия семинарского типа (практические занятия). Очная форма обучения

№	Наименование темы	Содержание темы	Форма текущего контроля ³
1	Понятие, субъекты и формы защиты трудовых прав	1.Конституционные основы защиты трудовых прав и свобод работников и работодателей. Международно-правовая защита трудовых прав работников и работодателей. 2.Понятие защиты трудовых прав в юридической науке и законодательстве. Формы, способы и субъекты защиты трудовых прав, свобод и законных интересов работников и работодателей. 3.Самозащита трудовых прав: правовое	Устный опрос, решение ситуационных задач, защита индивидуальных заданий, групповая дискуссия

² Конкретная форма текущего контроля избирается преподавателем

³ Конкретная форма текущего контроля избирается преподавателем.

		регулирование, понятие, формы. Основания, способы и порядок осуществления самозащиты трудовых прав. Гарантии, предоставляемые работникам при осуществлении самозащиты своих трудовых прав.	
2	Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.	1.Профсоюзы: понятие, правовое обеспечение деятельности. 2.Роль профсоюзов в механизме правового регулирования труда в условиях рыночной экономики. Содержание защитной функции профсоюзов по действующему законодательству. 3.Права профсоюзов на защиту социально-трудовых прав и интересов работников. Правовые и технические инспекции труда профсоюзов: практические аспекты деятельности. 4.Выражение профсоюзным органом мнения при принятии работодателем решений, затрагивающих права и интересы работников.	Устный опрос, решение ситуационных задач, защита индивидуальных заданий, круглый стол
3	Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	1. Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: понятие, принципы, контрольные (надзорные) органы, контролируемые лица. Прокуратура – как надзорный орган за соблюдением трудового законодательства и иных актов содержащих нормы трудового права. 2.Федеральная инспекция труда: понятие, принципы деятельности, полномочия. Права, обязанности и ответственность государственных инспекторов труда. 3. Предмет и объекты государственного контроля (надзора). Риск - ориентированный подход при организации государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: понятие, категории риска причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям. 4.Профилактика рисков причинения вреда(ущерба) охраняемым законом ценностям. Виды контрольных	Й

		(надзорных) мероприятий. Основания для проведения контрольных (надзорных) мероприятий. Осуществление государственного контроля (надзора). 5. Оформление результатов контрольного (надзорного) мероприятия. Исполнение решений контрольных (надзорных) органов. Досудебный порядок обжалования решений Федеральной службы по труду и занятости или ее территориальных органов, действий (бездействия) должностных лиц. 6. Специализированные федеральные органы исполнительной власти по надзору в установленной сфере деятельности. 7. Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.	
4	Трудовые споры	1. Развитие законодательства о трудовых спорах. 2. Трудовые споры: понятие, принципы рассмотрения, типология. 3. Органы по рассмотрению трудовых споров и их компетенция. 4. Подведомственность и подсудность трудовых споров. 5. Альтернативные способы разрешения трудовых споров. 6. Специализированная трудовая юстиция.	Устный опрос, решение ситуационных задач, защита индивидуальных заданий
5	Индивидуальные трудовые споры	1. Понятие и признаки индивидуального трудового спора. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. 2. Комиссия по трудовым спорам и организация ее работы. Компетенция комиссии по трудовым спорам. 3. Рассмотрение индивидуального трудового спора в комиссиях по трудовым спорам. Обжалование решений комиссии по трудовым спорам. 4. Рассмотрение индивидуального трудового спора в суде. Сроки обращения. Судебные расходы. Вынесение решений по трудовым спорам. Исполнение решений по трудовым спорам.	Устный опрос, решение ситуационных задач, защита индивидуальных заданий, ролевая игра, обзор судебной практики

		Удовлетворение денежных требований работника	
6	Коллективные трудовые споры	1. Понятие и субъекты коллективного трудового спора. 2. Примириательно-третейская процедура урегулирования коллективных трудовых споров: примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж. 3. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в их разрешении. 4. Право на забастовку и его реализация. Порядок объявления и проведения забастовки. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. 5. Незаконные забастовки: признание и ответственность.	Устный опрос, решение ситуационных задач, защита индивидуальных заданий

Решение ситуационных задач (РСЗ), защита индивидуальных заданий (ЗИЗ) групповая дискуссия (ГД), ролевая игра (РИ), обзор судебной практики (ОСП)

При изучении дисциплины могут применяться элементы электронного обучения, дистанционные образовательные технологии в соответствии с ФГОС ВО.

2.3.4 Занятия семинарского типа (практические занятия). Заочная форма обучения

№	Наименование темы	Содержание темы	Форма текущего контроля ⁴
1	Понятие, субъекты и формы защиты трудовых прав	1. Конституционные основы защиты трудовых прав и свобод работников и работодателей. Международно-правовая защита трудовых прав работников и работодателей. 2. Понятие защиты трудовых прав в юридической науке и законодательстве. Формы, способы и субъекты защиты трудовых прав, свобод и законных интересов работников и работодателей. 3. Самозащита трудовых прав: правовое регулирование, понятие, формы. Основания, способы и порядок осуществления самозащиты трудовых прав. Гарантии, предоставляемые работникам при осуществлении самозащиты своих трудовых прав.	Устный опрос, решение ситуационных задач

⁴ Конкретная форма текущего контроля избирается преподавателем.

2	Индивидуальные трудовые споры	1. Понятие и признаки индивидуального трудового спора. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. 2. Комиссия по трудовым спорам и организация ее работы. Компетенция комиссии по трудовым спорам. 3. Рассмотрение индивидуального трудового спора в комиссиях по трудовым спорам. Обжалование решений комиссии по трудовым спорам. 4. Рассмотрение индивидуального трудового спора в суде. Сроки обращения. Судебные расходы. Вынесение решений по трудовым спорам. Исполнение решений по трудовым спорам. Удовлетворение денежных требований работника	Устный опрос, решение ситуационных задач
3	Коллективные трудовые споры	1. Понятие и субъекты коллективного трудового спора. 2. Примирительно-третейская процедура урегулирования коллективных трудовых споров: примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж. 3. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в их разрешении. 4. Право на забастовку и его реализация. Порядок объявления и проведения забастовки. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. 5. Незаконные забастовки: признание и ответственность.	Устный опрос, решение ситуационных задач

Решение ситуационных задач (РСЗ)

При изучении дисциплины могут применяться элементы электронного обучения, дистанционные образовательные технологии в соответствии с ФГОС ВО.

2.3.3 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы не предусмотрены.

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

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3

1	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплин кафедры гражданского процесса и международного права, в том числе по организации самостоятельной работы студентов, утвержденные кафедрой 15 мая 2025 г., протокол № 10.
2	Подготовка к участию в групповой дискуссии	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплин кафедры гражданского процесса и международного права, в том числе по организации самостоятельной работы студентов, утвержденные 15 мая 2024г., протокол № 10.
3	Подготовка к решению ситуационных задач	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплин кафедры гражданского процесса и международного права, в том числе по организации самостоятельной работы студентов, утвержденные кафедрой 15 мая 2025 г., протокол № 10.
4	Подготовка к защите индивидуальных заданий	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплин кафедры гражданского процесса и международного права, в том числе по организации самостоятельной работы студентов, утвержденные кафедрой 15 мая 2025 г., протокол № 10
5	Подготовка к текущему контролю	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплин кафедры гражданского процесса и международного права, в том числе по организации самостоятельной работы студентов, утвержденные кафедрой 15 мая 2025 г., протокол № 10
6	Подготовка обзора судебной практики	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплин кафедры гражданского процесса и международного права, в том числе по организации самостоятельной работы студентов, утвержденные 15 мая 2025 г., протокол № 10
7	Подготовка к круглому столу	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплин кафедры гражданского процесса и международного права, в том числе по организации самостоятельной работы студентов, утвержденные 15 мая 2025 г., протокол № 10
8.	Подготовка к ролевым играм	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплин кафедры гражданского процесса и международного права, в том числе по организации самостоятельной работы студентов, утвержденные кафедрой 15 мая 2025 г., протокол № 10

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины

В ходе изучения дисциплины «Защита трудовых прав» предусмотрено использование следующих образовательных технологий: *лекции, практические занятия, проблемное обучение, подготовка письменных аналитических работ, самостоятельная работа студентов.*

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании *интерактивных технологий и активных методов (мозгового штурма, разбора конкретных ситуаций, анализа задач, иных форм) в сочетании с внеаудиторной работой.*

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

1. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Защита трудовых прав».

Оценочные средства включают контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме решения ситуационных задач, защиты индивидуальных заданий групповой дискуссии, ролевой игры, обзора судебной практики, вопросов для устного (письменного) опроса по теме и **промежуточной аттестации** в форме вопросов к зачету.

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

Для очной формы обучения

№ п/п	Код и наименование индикатора	Результаты обучения	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	ИПК-2.1. Знает нормативные правовые акты, регламентирующие общественные отношения в сфере реализации прав, свобод и обязанностей человека и гражданина как гарантии	ИПК-2.1.3-1 Знает нормативные правовые акты, регламентирующие общественные отношения в сфере реализации прав, свобод и обязанностей человека и гражданина как гарантии национальной безопасности в сфере своей профессиональной деятельности, в том числе в	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, решение ситуационных задач защита индивидуальных заданий, групповая дискуссия	Вопрос на зачете: 1,2,3,4,5,8,9,10, 15,16.17,18,20,38, 48,49,50,

	национальной безопасности в том числе в сфере защиты трудовых прав.	сфере защиты трудовых прав ИПК-2.1.У-1. Умеет применять нормативные правовые акты, регламентирующие общественные отношения в сфере реализации прав, свобод и обязанностей человека и гражданина как гарантии национальной безопасности в сфере своей профессиональной деятельности, том числе в сфере защиты трудовых прав		
2	ИПК-2.2. Квалифицированно обеспечивает охрану и защиту прав и свобод человека и гражданина как гарантий национальной безопасности при осуществлении профессиональной деятельности, в том числе в судах и органах публичной власти при защите трудовых прав	ИПК-2.2.У-1. Умеет обеспечивать охрану и защиту прав и свобод человека и гражданина как гарантий национальной безопасности при осуществлении профессиональной деятельности, в том числе в судах и органах публичной власти при защите трудовых прав	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, решение ситуационных задач защита индивидуальных заданий, групповая дискуссия, ролевая игра, обзор судебной практики.	Вопрос на зачете: 6,7,1,12,13,14,19.2 1,22,23,43,44,45, 46,
3	ИПК-7.1. Анализирует исходную информацию, необходимую для ведения гражданского дела в суде, представления интересов организации и физических лиц в отношениях с	ИПК-7.2.3-1. Знает правила ведения гражданского судопроизводства и представительства интересов организации и физических лиц в отношениях с государственными органами, контрагентами и иными лицами при защите трудовых прав. ИПК-7.2.У-1. Умеет квалифицированно	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, решение ситуационных задач защита индивидуальных заданий, ролевая игра, обзор судебной практики.	Вопрос на зачете: 24,25,26,27,28,29, 30,31,32,33,34,35, 36,37,39,40,41,42, 47,

	государственным и органами, контрагентами и иными лицами, , в том числе в интересах национальной безопасности, выявляет круг правовых вопросов, подлежащих исследованию, изучает и анализирует необходимые нормативные правовые акты, определяет правовую позицию по делу при защите трудовых прав.	осуществлять действия по представлению интересов организации и физических лиц в судах, в отношениях с государственными органами, контрагентами и иными лицами, в том числе в интересах национальной безопасности при защите трудовых прав		
--	---	---	--	--

Для заочной формы обучения

№ п/п	Код и наименование индикатора	Результаты обучения	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
4	ИПК-2.1. Знает нормативные правовые акты, регламентирующие общественные отношения в сфере реализации прав, свобод и обязанностей человека и гражданина как гарантии национальной безопасности в том числе в сфере защиты трудовых прав.	ИПК-2.1.3-1 Знает нормативные правовые акты, регламентирующие общественные отношения в сфере реализации прав, свобод и обязанностей человека и гражданина как гарантии национальной безопасности в сфере своей профессиональной деятельности, в том числе в сфере защиты трудовых прав ИПК-2.1.У-1. Умеет применять нормативные правовые акты, регламентирующие	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, решение ситуационных задач	Вопрос на зачете: 1,2,3,4,5,8,9,10, 15,16.17,18,20,38, 48,49,50,

		общественные отношения в сфере реализации прав, свобод и обязанностей человека и гражданина как гарантии национальной безопасности в сфере своей профессиональной деятельности, том числе в сфере защиты трудовых прав		
5	ИПК-2.2. Квалифицированно обеспечивает охрану и защиту прав и свобод человека и гражданина как гарантий национальной безопасности при осуществлении профессиональной деятельности, в том числе в судах и органах публичной власти при защите трудовых прав	ИПК-2.2.У-1. Умеет обеспечивать охрану и защиту прав и свобод человека и гражданина как гарантий национальной безопасности при осуществлении профессиональной деятельности, в том числе в судах и органах публичной власти при защите трудовых прав	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, решение ситуационных задач	Вопрос на зачете: 6,7,1,12,13,14,19.2 1,22,23,43,44,45, 46,
6	ИПК-7.1. Анализирует исходную информацию, необходимую для ведения гражданского дела в суде, представления интересов организации и физических лиц в отношениях с государственным и органами, контрагентами и иными лицами, в том числе в интересах национальной безопасности,	ИПК-7.2.3-1. Знает правила ведения гражданского судопроизводства и представительства интересов организации и физических лиц в отношениях с государственными органами, контрагентами и иными лицами при защите трудовых прав. ИПК-7.2.У-1. Умеет квалифицированно осуществлять действия по представлению интересов организации и физических лиц в судах, в отношениях с государственными органами, контрагентами и иными лицами, в том числе в интересах национальной	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, решение ситуационных задач	Вопрос на зачете: 24,25,26,27,28,29, 30,31,32,33,34,35, 36,37,39,40,41,42, 47,

	выявляет круг правовых вопросов, подлежащих исследованию, изучает и анализирует необходимые нормативные правовые акты, определяет правовую позицию по делу при защите трудовых прав.	безопасности при защите трудовых прав		
--	--	---------------------------------------	--	--

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Тема 1. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав.

1. Конституционные основы защиты трудовых прав и свобод работников и работодателей. Международно-правовая защита трудовых прав работников и работодателей.
2. Понятие защиты трудовых прав в юридической науке и законодательстве.
3. Формы, способы и субъекты защиты трудовых прав, свобод и законных интересов работников и работодателей.
4. Самозащита трудовых прав: правовое регулирование, понятие, формы. Основания, способы и порядок осуществления самозащиты трудовых прав.
5. Гарантии, предоставляемые работникам при осуществлении самозащиты своих трудовых прав.

Задания для самостоятельной работы студента

1. На основании официальных статистических данных (прокуратура, суд, федеральная инспекция труда) проанализируйте нарушения в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Выявите динамику и причины данных нарушений и представьте ее в виде слайда.
2. Используя комментарии к Трудовому кодексу РФ, научную, учебную литературу, публикации из периодических изданий проанализируйте различные точки зрения на понятие «защита трудовых прав» и сформулируйте собственное определение.
3. Проанализируйте содержание понятий «защита трудовых прав» и «право на защиту трудовых прав». Определите различия.
4. Проанализируйте содержание понятий «права», «свободы», «законные интересы», определите различие? Приведите примеры прав, свобод и законных интересов, являющихся объектом защиты ТК РФ.
5. На основании анализа научной литературы, публикаций из периодических изданий и судебной практики подготовьте тезисы для проведения групповой дискуссии по теме: «Теоретические и практические вопросы внедрения в практику «трудового комплаенса».

6. Проанализируйте судебную практику (не менее 10 дел) по самозащите трудовых прав. Ответьте на следующие вопросы:

а) в результате каких незаконных действий работодателя работники используют самозащиту;

б) как часто суды действия работника не расценивают как самозащиту;

в) какие доказательства требуют суды для решения вопроса: использовал ли работник самозащиту или это были неправомерные действия?

Задачи

1. Петров устроился на работу в ООО «Фокус» на должность юрисконсульта. Через два месяца руководитель издал приказ о возложении на него обязанностей инспектора отдела кадров с оплатой в размере 25% от его должностного оклада. Петров при ознакомлении с приказом сделал в приказе отметку о своем несогласии с таким назначением и отказался впоследствии исполнять обязанности инспектора отдела кадров. Работодатель объявил ему выговор.

Правомерно ли поступил работодатель?

Какие способы защиты своих прав может применить Петров ?

2. Цезиев работал оператором транспортно-технологического оборудования реакторного цеха на атомной станции со сменным графиком. В один из дней отдыха ему позвонил начальник смены и приказал в срочном порядке прибыть на работу в связи с тем, что на станции возник риск развития аварийной ситуации, а работник, который должен в этот день работать, не вышел на работу и связаться с ним невозможно. Цезиев ответил, что воспользуется правом на самозащиту и не придет на работу в свой выходной, тем более, что в условиях развития аварийной ситуации может возникнуть угроза его жизни и здоровью.

Правомерен ли отказ Цезиева прибыть на работу?

Как он должен поступить в данной ситуации?

Может ли он воспользоваться правом на самозащиту?

3. Генеральный директор акционерного общества, руководствуясь решениями общего собрания акционеров и совета директоров о необходимости преобразований, направленных на повышение эффективности деятельности акционерного общества, принял решение об оптимизации внутренней структуры организации и переходе на новый режим работы. В связи с этим были внесены изменения в штатное расписание, а также подготовлены изменения в Правила внутреннего трудового распорядка. Проект изменений в Правила внутреннего трудового распорядка был направлен для предварительного обсуждения в профсоюзный комитет организации.

Группа работников, узнав от членов профкома о предстоящих изменениях, выразила свое несогласие с новым режимом труда, о чем поставила в известность профком. Однако профком согласился с предлагаемыми работодателем изменениями. После этого работники в знак протеста перестали выходить на работу. На этом основании они были уволены по пп. «а» п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ.

Работники обратились в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение должен вынести суд?

4. Работники трамвайного парка узнали о том, что по закону в случае задержки выплаты заработной платы более чем на две недели они имеют право прекратить работу. В связи с тем, что работодателем была задержана зарплата за последние два месяца, работники объявили забастовку до погашения долга. Кроме того работники заявили требование об оплате периода забастовки как простоя по вине работодателя.

Руководитель трамвайного парка обратился в юридическую фирму с вопросом о правомерности действий работников и юридических последствиях этих действий.

Какое заключение должна дать юридическая фирма руководителю трамвайного

парка?

5. В соответствии со ст. 72.2 ТК РФ для предотвращения производственной аварии работники различных структурных подразделений организации были временно привлечены к работе в цеху с вредными условиями труда.

Часть работников отказалась от такого перевода, обосновав свой отказ тем, что такая работа создает угрозу их здоровью. Впоследствии эти работники были подвергнуты дисциплинарной ответственности.

Оцените правомерность действий работников и работодателя.

6. В Калининградском морском торговом порту было создано отделение Российского профсоюза докеров (далее — РПД) как альтернатива Морскому профсоюзу. 32 члена нового объединения пожаловались, что власти допустили дискриминационную политику работодателя, нарушавшего их право на свободу объединений. Более того, им было отказано в рассмотрении жалобы на дискриминацию из-за отсутствия эффективного правового механизма во внутреннем российском законодательстве.

Заявители утверждали, что членство в РПД отрицательно сказалось на их работе и оплате труда, работодатель использовал различные меры давления, чтобы отделить их от коллег, не принадлежавших к профсоюзу. Они ссылались на назначение членов РПД в специальные бригады, что было подтверждено главными управляющими Калининградского морского порта в устных и письменных замечаниях, представленных в суд. В своем решении суд постановил, что жалоба на дискриминацию была необоснованной, потому что заявители не смогли доказать наличия умысла в их дискриминации со стороны руководства. Однако присудил им компенсацию в виде разницы заработных плат за два месяца после перевода их в новые бригады. Тем самым данное решение суда подтверждало сам факт уменьшения их зарплат (размеры этих зарплат всегда были значительно ниже, чем в других бригадах). Докеры также ссылались на предвзятое проведение аттестации на знание правил безопасности и предвзятые решения об увольнении в связи с сокращением штата.

Члены профсоюза обратились в Европейский Суд по правам человека с жалобой на дискриминацию по признакам членства в профсоюзе.

Какова компетенция данного суда?

В каких случаях лицо может обратиться в Европейский Суд по правам человека за защитой своих прав?

Какое решение, на Ваш взгляд, должен принять суд?

7. Несколько сотрудников областной библиотеки обратились в профсоюзный комитет после ознакомления с утвержденным работодателем графиком отпусков на 2018г. Они были недовольны тем, что отпуска им запланированы на неблагоприятный осенне-зимний период. Несовершеннолетний курьер Степанков хотел использовать отпуск в летний период. Библиотекарь Николаева (мать будущего первоклассника) настаивала на отпуске в сентябре, мотивируя необходимостью водить сына в школу в период первоначальной адаптации к учебному процессу. Инвалид Садовников, работающий сторожем библиотеки, полагал, что ему по закону положен отпуск в летнее время. Водитель Иванищев утверждал, что он уже пять лет не ходил в отпуск в летний период. Бухгалтер Флоринская заявила, что у нее, как у донора, должно быть преимущество перед другими работниками при распределении периодов использования ежегодных отпусков.

Дайте надлежащую оценку существу конфликта.

Определите, о каком объекте защиты идет речь — о субъективном праве или законном интересе?

Сделайте вывод, нарушил ли работодатель права указанных работников?

Может ли профсоюз в данной ситуации предпринять какие-либо меры в защиту работников?

Тема 2. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами

1. Профсоюзы: понятие, правовое обеспечение деятельности. Содержание защитной функции профсоюзов по действующему законодательству.

2. Роль профсоюзов в механизме правового регулирования труда в условиях рыночной экономики. Проблемы правового положения профсоюзов в системе социального партнерства в современной России.

3. Права профсоюзов на защиту социально-трудовых прав и интересов работников. Правовые и технические инспекции труда профсоюзов: практические аспекты деятельности.

4. Выражение профсоюзным органом мнения при принятии работодателем решений, затрагивающих права и интересы работников.

Задания для самостоятельной работы студента

1. Подберите и проанализируйте судебные решения (за последние 5 лет) по вопросу защиты трудовых прав работников профессиональными союзами. Обобщите проанализированную судебную практику и сделайте выводы о практических проблемах реализации защитной функции профсоюзов.

2. Круглый стол по обсуждению проблем защиты трудовых прав работников профессиональными союзами.

Перечень обсуждаемых проблем:

- обоснованность гарантий работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы, и их влияние на эффективность деятельности профсоюзов по защите трудовых прав работников;

- учет мнения профсоюза и дача профсоюзом согласия в законодательстве и судебной практике.

Задачи

1. В профсоюзный комитет ОАО «Уралмаш» 17 сентября 2017 г. были направлены проекты приказов на увольнение следующих работников — членов профсоюза:

- инженера Васильевой (матери двоих несовершеннолетних детей) — по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

- экономиста Федорова — по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

- бригадира грузчиков Солодова — по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

- мастера производственного участка Иванова (отца трех малолетних детей, жена не работает) — по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

22 сентября профсоюз направил работодателю мотивированное решение с согласием на увольнение Солодова и несогласием на увольнение Васильевой, Федорова и Иванова. Несмотря на отрицательное мнение профсоюзного комитета по трем кандидатурам 23 сентября все указанные работники были уволены.

Профсоюзный комитет обжаловал действия работодателя в ГИТ.

Правомерны ли действия профсоюза?

Чем профсоюз может мотивировать свое мнение?

Какое решение примет ГИТ?

2. Инженеру металлургического завода Халтурину за опоздание на работу работодатель объявил выговор. Халтурин подал в суд исковое заявление и потребовал признать выговор незаконным, а также возместить моральный вред. В суде он пояснил, что является руководителем цехового профкома, и работодатель в соответствии с Законом о профессиональных союзах не имел права объявлять выговор без получения

предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Представитель работодателя не согласился с мнением Халтурина и в свою очередь заявил, что постановлением Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 № 3-П данное правило признано противоречащим Конституции РФ.

Помогите суду разрешить спор.

3. Профсоюзный инспектор труда, осуществляя проверку организации, затребовал ведомости по заработной плате. Руководитель организации отказал под предлогом того, что эти сведения являются коммерческой тайной и к тому же относятся к персональным данным работников.

Прав ли руководитель?

Помогите разрешить данную ситуацию.

4. Профсоюзный комитет ЗАО «Катод» предъявил генеральному директору указанного общества требование об устранении нарушений законодательства об оплате сверхурочных работ. Генеральный директор отказался рассмотреть данное требование, указав, что профсоюзная организация ЗАО «Катод» не прошла государственную регистрацию в качестве юридического лица и поэтому не имеет права осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства. Кроме того, для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства профсоюзу, в состав которого входит первичная профсоюзная организация ЗАО «Катод», следовало создать правовую инспекцию труда.

Прав ли генеральный директор?

Каковы права профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права?

Каковы должны быть действия представителя работодателя при получении требования профсоюза об устранении выявленных нарушений?

Тема 3. Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

1. Федеральный государственный контроль (надзор), за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права: понятие, принципы, контрольные (надзорные) органы, контролируемые лица. Прокуратура – как надзорный орган за соблюдением трудового законодательства и иных актов содержащих нормы трудового права.

2. Федеральная инспекция труда: понятие, принципы деятельности, полномочия. Права, обязанности и ответственность государственных инспекторов труда.

3. Предмет и объекты государственного контроля (надзора). Риск - ориентированный подход при организации государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: понятие, категории риска причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям.

4. Профилактика рисков причинения вреда(ущерба) охраняемым законом ценностям. Виды контрольных (надзорных) мероприятий. Основания для проведения контрольных (надзорных) мероприятий. Осуществление государственного контроля (надзора).

5. Оформление результатов контрольного (надзорного) мероприятия. Исполнение решений контрольных (надзорных) органов. Обжалование решений федеральной инспекции труда, действий (бездействия) ее должностных лиц.

6. Специализированные федеральные органы исполнительной власти по надзору в установленной сфере деятельности.

7. Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Предмет и объекты государственного контроля (надзора). Категории риска причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям. Периодичность проведения плановых контрольных (надзорных) мероприятий в отношении объектов контроля, отнесенных к определенным категориям риска.

3.Профилактика рисков причинения вреда(ущерба) охраняемым законом ценностям. Виды контрольных (надзорных) мероприятий. Основания для проведения контрольных (надзорных) мероприятий. Осуществление государственного контроля (надзора).

4. Оформление результатов контрольного (надзорного) мероприятия. Исполнение решений контрольных (надзорных) органов. Досудебный порядок обжалования решений Федеральной службы по труду и занятости или ее территориальных органов, действий (бездействия) должностных лиц.

5. Порядок инспектирования работодателей государственными инспекторами труда. Права и обязанности государственных инспекторов труда.

6. Специализированные федеральные органы исполнительной власти по надзору в установленной сфере деятельности.

7. Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Задания для самостоятельной работы студента.

1. Проанализируйте содержание понятий «контроль» и «надзор». Определите различия.

2. Подготовьте письменную аналитическую записку о текущем положении в сфере защиты трудовых прав работников. По выбору студента анализ ограничивается:

- конкретными правами работника (право на безопасные и здоровые условия труда, на своевременную выплату заработной платы и др.);
- территориальными границами (субъекты РФ, федеральные округа, иные административно-территориальные образования);
- в пределах профессии (смежных профессий), отрасли;
- категориями работников.

Аналитическая записка должна включать анализ правового регулирования, судебной практики в выбранной сфере и предложения по совершенствованию нормативно-правового регулирования с целью улучшения защиты трудовых прав работников.

2. Групповая дискуссия по обсуждению проблем осуществления надзора и контроля за соблюдением трудовых прав работников:

Перечень обсуждаемых проблем:

- достаточность полномочий органов прокуратуры по защите трудовых прав работников;
- тенденции деятельности Федеральной инспекции труда и Государственной инспекции труда в Краснодарском крае (субъекте РФ по месту постоянной регистрации студента);
- сроки для обращения работников за защитой своих прав в органы государственного контроля (надзора) и последующее оспаривание работодателем их решений в суде. На основе законодательства и судебной практики.
- практические вопросы внедрения в практику риск - ориентированного подхода.

3. Используя нормативные правовые акты и судебную практику дайте письменную консультацию. Трудовая инспекция проводила проверку коммерческой организации. В

ходе проверки трудовая инспекция выявила отсутствие в организации локального акта о ежегодной индексации заработной платы и выдала предписание о принятии данного акта.

Правомерна ли позиция трудовой инспекции?

4. Используя нормативные правовые акты и судебную практику дайте письменную консультацию. Гражданин и организация заключили гражданско-правовой договор об оказании услуг перевозки грузов (гражданин управляет транспортным средством, принадлежащим организации). В ходе проверки Государственная инспекция труда (далее - ГИТ) посчитала, что между сторонами на самом деле существуют трудовые отношения и гражданско-правовой договор прикрывает сложившиеся фактические трудовые отношения. Было выдано предписание о признании данных отношений трудовыми и обязанности организации соблюдать требования режима работы и отдыха водителя, установленного в соответствии с ч. 2 ст. 329 ТК РФ.

Правомерно ли требование ГИТ, если сам гражданин не возражает против гражданско-правового договора и не хочет признавать свои отношения трудовыми?

Задачи

1. Проверка прокуратуры выявила, что в организации работники проходят предварительные и периодические медицинские осмотры за свой счет, приобретают спецодежду самостоятельно, а работодатель возмещает им только половину стоимости одежды. Прокурор района вынес предписание об устранении работодателем нарушения трудового законодательства. Работодатель обжаловал предписание в суд.

Каким должно быть решение суда?

2. Государственный инспектор по охране труда при проведении проверки деятельности ЗАО «Строительно-монтажное управление № 3» отстранил от работы крановщицу Приходько, непрошедшую проверку знаний требований охраны труда, и привлек к административной ответственности генерального директора указанного ЗАО. Приходько обжаловала свое отстранение от работы, ссылаясь на то, что она работает крановщицей уже восемь месяцев и за это время ни разу не допустила нарушения каких-либо правил ведения работ. Главный государственный инспектор по охране труда отказал Приходько в рассмотрении ее жалобы, указав, что отстранение Приходько от работы было осуществлено в защиту ее права на безопасные условия труда, а сама Приходько не имеет права обжаловать отстранение ее от работы.

Подлежит ли рассмотрению жалоба Приходько?

Могут ли быть удовлетворены требования Приходько?

3. Государственной инспекцией труда субъекта Российской Федерации в результате анализа деятельности по осуществлению надзора за соблюдением законодательства о труде было установлено, что наиболее часто нарушение трудовых прав работников допускается в организациях торговли и общественного питания. На основании данного вывода было принято решение проводить плановые проверки соблюдения законодательства о труде в данных организациях не реже одного раза в год и осуществлять такие проверки путем как работы с документами, так и определения фактической продолжительности рабочего времени работников посредством визуального наблюдения без извещения работодателя о факте его проведения.

Каковы права органов федеральной инспекции и их должностных лиц?

Оцените принятое решение.

4. 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?

В каком порядке могут быть подвергнуты административной ответственности виновные лица в указанных выше нарушениях?

Каково соотношение прокурорского надзора и надзора, осуществляемого органами государственной инспекции труда?

Тема 4. Трудовые споры

1. Развитие законодательства о трудовых спорах.
2. Трудовые споры: понятие, принципы рассмотрения, типология.
3. Органы по рассмотрению трудовых споров и их компетенция. Подведомственность и подсудность трудовых споров.
4. Альтернативные способы разрешения трудовых споров. Примириительные процедуры при разрешении трудовых споров.
5. Специализированная трудовая юстиция.

Задания для самостоятельной работы студента.

1. Выявите соотношение понятий «спор», «разногласие», «конфликт».
2. Используя комментарии к Трудовому кодексу РФ, научную, учебную литературу, публикации из периодических изданий, материалы судебной практики приведите различные точки зрения на понятие «трудовые споры» и предложите собственное определение.
3. Выделите и перечислите причины трудовых споров по следующим группам: экономические, социальные, юридические. Результаты оформите в виде таблицы.

Задачи

1. Определением судьи районного суда г. Волгограда отказано в принятии искового заявления Чистова (бывшего генерального директора ОАО «Прометей») к ОАО. Основанием для отказа в принятии искового заявления в определении суд указал на положения ст. 22, 134 ГПК РФ и ст. 27, 225.1 АПК РФ, мотивировав тем, что заявленные истцом требования (о признании расторжения трудового договора по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным; отмене решения единственного акционера ОАО о расторжении трудового договора с Чистовым; изменении формулировки основания увольнения в трудовой книжке на увольнение по п. 2 ст. 278 ТК РФ; взыскании компенсации, предусмотренной ст. 279 ТК РФ и процентов за задержку выплаты; взыскании компенсации морального вреда) не могут быть разрешены судом общей юрисдикции, поскольку отнесены к специальной подведомственности арбитражного суда (заявленный истцом спор является корпоративным спором об обжаловании решения органа управления юридического лица).

С таким определением истец не согласился, принес на него частную жалобу, в которой указал, что не согласен с определением суда в связи с неправильным применением судом первой инстанции норм процессуального права, заявленный истцом спор является индивидуальным трудовым спором и подлежит рассмотрению в суде общей юрисдикции.

Определите компетенцию указанных судов.

2. Бороздин обратился в районный суд города Екатеринбурга по месту жительства истца с иском к АО (указав юридический адрес ответчика в городе Москве) о восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула.

Разрешите вопрос о подсудности трудового спора.

3. В ходе рассмотрения индивидуального трудового спора представитель ответчика не оспаривал наличие у ООО (ответчика) задолженности перед истцом по заработной плате за

восемь месяцев в размере 3 000 000 руб., однако просил применить к отношениям сторон положения ст. 333 ГК РФ о снижении взыскиваемых судом в пользу работника с работодателя ввиду тяжелого материального положения ответчика, в которое тот был поставлен недобросовестными действиями самого истца — бывшего генерального директора ООО.

Какое решение должен вынести суд?

Возможно ли применение по аналогии норм гражданского законодательства при рассмотрении трудовых споров?

Тема 5. Индивидуальные трудовые споры

1. Понятие и признаки индивидуального трудового спора. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2. Комиссия по трудовым спорам и организация ее работы. Компетенция комиссии по трудовым спорам.

3. Рассмотрение индивидуального трудового спора в комиссиях по трудовым спорам. Обжалование решений комиссии по трудовым спорам.

4. Рассмотрение индивидуального трудового спора в суде. Сроки обращения. Судебные расходы.

5. Вынесение решений по трудовым спорам. Исполнение решений по трудовым спорам. Удовлетворение денежных требований работника.

6. Особенности рассмотрения отдельных категорий трудовых споров:

- о заключении и изменении трудового договора;
- о расторжении трудового договора по инициативе работника;
- о расторжении трудового договора по инициативе работодателя;
- о рабочем времени и времени отдыха;
- об оплате труда, гарантиях и компенсациях;
- о дисциплине труда и дисциплинарной ответственности;
- о возмещении морального вреда в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- о материальной ответственности;
- по дополнительным основаниям расторжения трудового договора: с руководителем организации, лицом, работающим по совместительству, женщинами и лицами с семейными обязанностями.

Задания для самостоятельной работы студента.

1. Определите различия между судебным и досудебным порядком разрешения индивидуальных трудовых споров. Результат работы представьте в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

2. Составьте схему «Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров». Отрадите в ней:

- последовательность и взаимосвязь отдельных стадий разрешения индивидуального трудового спора;
- распределение компетенции между органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;
- сроки давности для обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и последствия их несоблюдения;
- сроки рассмотрения споров и возможные варианты его окончания;
- сроки вступления в силу вынесенного решения (если выносится решение по существу спора) и возможности его обжалования;

— порядок и сроки исполнения решения органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, последствия добровольного неисполнения решения.

3. Подготовьте тезисы к диспуту по теме: «Запрет обратного взыскания с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора: обоснованное преимущество работника или ограничение права собственности работодателя?».

При подготовке к диспуту проанализируйте содержание нормы ст. 397 ТК РФ, изучите определение Конституционного Суда РФ от 16.12.2010 № 1650-0-0 «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы закрытого акционерного общества “Банк ВТБ 24” на нарушение конституционных прав и свобод положением абзаца второй части третьей статьи 445 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и статьей 397 Трудового кодекса Российской Федерации», учтите особое **Для выполнения данного задания группа делится на 2 подгруппы.** мнение судьи КС РФ по данному вопросу.

4. Подготовьте обзоры судебной практики:

- сроки для обращения в суд за разрешением трудового спора и восстановление этих сроков;
- признание заключенных гражданско-правовых договоров трудовыми договорами;
- нарушения законодательства при увольнении работников в связи с ликвидацией организации;
- нарушение требования о предоставлении работнику всех имеющихся у работодателя вакансий при увольнении работника по соответствующим основаниям;
- выплата работнику при увольнении денежной компенсации, предусмотренной трудовым договором;
- законность заключения и прекращения срочных трудовых договоров с работниками;
- привлечение работника к материальной ответственности;
- исполнение судебных решений по трудовым спорам;
- возмещение морального вреда, причиненного работнику незаконными действиями (бездействием) работодателя (оценить не менее 10 дел). Ответьте на следующие вопросы:

1) как часто суды удовлетворяют требование работника о возмещении морального вреда?

2) за какие незаконные действия (бездействие) работодателя чаще всего работники требуют возмещения морального вреда?

3) какие доказательства требует от работников суд для решения вопроса о компенсации морального вреда, какие факты приводят работники в подтверждение причинения морального вреда?

4) какой размер морального вреда требуют возместить истцы, и какой размер в итоге присуждается судом?

6. Дайте письменную консультацию. Работник посчитал, что в июле 2023 г. ему не выплачена премия в полном размере за II квартал.

Мог ли работник обжаловать в суде действия работодателя в ноябре в 2023 г., если он к этому времени уволился?

Каков срок обращения в суд в данном случае?

Обоснуйте ответ со ссылками на нормативные акты и судебную практику.

Судебное заседание по трудовому спору».

Участники игры

- истец (работник) и его представители;
- ответчик (представители работодателя);
- свидетели;
- судьи (3 чел.);

— прокурор.

В подтверждение факта отсутствия истца на работе ответчик представил в материалы дела акты от 16—17 июня 2018 г. об отсутствии истца на рабочем месте, подписанные несколькими работниками организации-ответчика, письменные объяснения нескольких работников ответчика, рабочие места которых расположены в одном кабинете с истцом, детализацию телефонных звонков истца со служебного телефонного номера с указанием места расположения абонента 16—17 июня в Тульской области, а не на рабочем месте в городе Москве, данные электронной системы контроля на пропускном пункте в месте работы истца, из которых следовало, что истец 16—17 июня 2018 г. в здание организации-работодателя не проходил. Истец просил суд критически отнестись к доказательствам, представленным ответчиком, указав, что свидетели (работники организации-ответчика) находятся в трудовом подчинении от ответчика, а письменные доказательства (акты, служебные записки) составлены «задним числом», после того как истец обратился в суд. Также указал, что 16—17 июня 2018 г. истец забыл свой служебный телефон в автомобиле друга, который действительно был в Тульской области в эти дни.

Задание. Истец должен самостоятельно сформулировать иски и требования и подготовить в соответствии с фактами дела необходимые доказательства (допускается подготовка прямо не предусмотренных законом, но не противоречащих фактам дела доказательства).

Ответчик формирует правовую позицию, формулирует возражения против исковых требований, готовит доказательства по делу, включая свидетельские показания.

Судьи готовят дело к судебному разбирательству.

Прокурор готовит выступление в поддержку или против исковых требований.

Решите дело.

Задачи

1. Вахрамеев обратился с иском к ИП Шкурко, у которого он работает по трудовому договору, просил суд обязать предпринимателя создать КТС. В обоснование иска указал, что с 9 января 2014 г. он неоднократно письменно и устно обращался к своему работодателю, просил создать КТС, однако работодатель отвечал ему отказом, мотивируя тем, что у него в штате всего 15 работников, и никто из них (кроме истца) не соглашается формировать КТС и участвовать в ее работе в качестве члена комиссии.

Может ли суд обязать работодателя создать КТС?

2. 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.

Каково Ваше мнение по данному случаю?

Может ли секретарь КТС отказать в приеме заявления работника?

В каком порядке происходит прием заявлений работников в КТС?

3. Заместитель генерального директора организации Федотов 2 октября 2009 г. приказом генерального директора был уволен с работы по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Ответчик иск не признал и пояснил, что Федотов уволен за невыполнение приказа, изданного 10 августа 2009 г., которым на него была возложена обязанность по руководству цехом № 1 - о приведении пожарного оборудования и инвентаря в боевую готовность. 24 сентября 2009 г. организации был нанесен значительный ущерб из-за пожара на территории цеха № 1, который произошел вследствие неудовлетворительной работы истца в части обеспечения противопожарной безопасности.

Истец считал, что нарушений трудовых обязанностей он не допускал, а уволен за критические выступления в адрес директора. Кроме того, из акта экспертизы следовало, что причиной пожара в цехе N 1 явилось возгорание от постороннего источника огня и не усматривалось данных о том, что противопожарная техника цеха была не в боевой готовности. Поэтому нет оснований считать, что им не выполнены указания, содержащиеся в приказе директора, изданном 10 августа 2009 г.

Какое решение, по Вашему мнению, вынесет по этому вопросу суд?

4. Шахоткин работал в ОАО «Строймеханизация» в должности главного специалиста управления механизации по трудовому договору, был уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Увольнение считает незаконным, поскольку работодатель нарушил процедуру увольнения, фактически осуществил перевод истца в другую местность без его согласия. Из трудового договора следует и не оспаривается сторонами, что у истца был обычный характер работы (не разъездной, не подвижной) по месту нахождения работодателя (город Челябинск), где истец непосредственно исполнял свои трудовые обязанности. 17 июля 2013 г. ответчик вручил истцу уведомление об изменении условий трудового договора, из которого следовало, что по причинам, связанным с изменением организационных условий труда, истцу предлагается перевод в город Троицк Челябинской области без изменения наименования должности, оклада и трудовой функции. Позднее, 31 октября 2013 г. работодателем было подготовлено письмо, из которого следовало, что местом работы главного специалиста управления механизации ОАО было решено определить город Троицк, что повлекло за собой изменение условий труда, определенных трудовым договором, при этом трудовая функция и должностной оклад работника оставались без изменения, о чем 17 июля 2013 г, т.е. не менее чем за два месяца до предстоящих изменений, истец был уведомлен в письменной форме.

С новыми условиями труда истец не согласился. В связи с выраженным несогласием продолжать работу в новых условиях истцу в соответствии с ч. 3 ст. 74 ТК РФ были предложены все вакантные должности, как соответствующие квалификации работника, так и нижестоящие, в том числе в филиалах, расположенных на территории города Челябинска. От всех предложенных вакансий истец отказался.

Решите дело.

5. ОАО «Еманжелинскхлеб» обратилось в суд с иском, ссылаясь на то, что 7 октября 2005 года водитель предприятия Федоров управляя автомобилем ЗИЛ-431410, выехал на полосу встречного движения, где произошло столкновение с автомобилем ВАЗ-2106 под управлением водителя Байдакова, который от полученных в результате данного ДТП травм скончался. Органами ГИБДД Федоров был признан виновным в совершении ДТП. Постановлением Сосновского районного суда Челябинской области от 13 марта 2006 года уголовное дело, возбужденное в отношении Федорова было прекращено за примирением обвиняемого с представителем потерпевшего.

Решением Еманжелинского городского суда Челябинской области от 28 августа 2006 года с ОАО "Еманжелинскхлеб" в пользу потерпевшего была взыскана компенсация морального вреда в сумме 80 тысяч рублей, которые были выплачены предприятием.

В порядке регресса решением Еманжелинского городского суда Челябинской области от 25 апреля 2007 года, суд взыскал с Федорова в пользу ОАО "Еманжелинскхлеб" в возмещение ущерба 40 тыс. руб. (с учетом добровольного возмещения ответчиком суммы в размере 40 тысяч рублей представителю потерпевшего и отсутствия умысла) а также судебные расходы в размере 1 тысяча 300 рублей.

В надзорной жалобе Ф., считая принятые по делу судебные постановления незаконными, просит их отменить.

Будет ли удовлетворена жалоба Федорова?

Тема 6. Коллективные трудовые споры

1. Понятие и субъекты коллективного трудового спора.
2. Примириательно-третейская процедура урегулирования коллективных трудовых споров: примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж.
3. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в их разрешении.
4. Право на забастовку и его реализация. Порядок объявления и проведения забастовки. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
5. Незаконные забастовки: признание и ответственность.

Задания для самостоятельной работы студента

1. Охарактеризуйте примирительные процедуры при урегулировании коллективных трудовых споров, заполнив таблицу:

Примирительные процедуры	Порядок и сроки формирования органа по рассмотрению спора (назначения, приглашения — для посредника)	Порядок и сроки рассмотрения спора	Оформление окончания процедуры и правовые последствия

2. Дайте характеристику различных видов коллективных трудовых споров, заполнив таблицу:

Виды коллективных трудовых споров	Стороны спора и их представители	Предмет спора	Конкретный пример	Порядок разрешения
Возникающие по поводу установления и изменения условий труда				
Возникающие по поводу заключения, изменения и выполнения коллективных договоров				
Возникающие в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов				

3. Подберите судебные решения о признании забастовки незаконной и проанализируйте их. Сделайте выводы о наиболее распространенных нарушениях требований трудового законодательства при проведении забастовок.

Оцените эффективность проведения забастовки как крайнего способа разрешения коллективного трудового спора.

Задачи

1. Профсоюз ООО «Интеллект-Фест» обратился в суд с иском к работодателю об индексации заработной платы. Он указал, что в компании действует коллективный договор, который предусматривает индексацию заработной платы работников. Однако работодатель эту обязанность не выполняет, чем нарушает условие коллективного договора и требование ст. 134 ТК РФ. Суд отказал профсоюзу в принятии искового заявления.

Определите предмет трудового спора, вид трудового спора и порядок его разрешения.

2. В ходе разрешения коллективного трудового спора в АО «Энергия» в состав трудового арбитража были включены: государственный инспектор труда, адвокат областной коллегии адвокатов, работник отраслевого профсоюза, в состав которого входит первичная профсоюзная организация АО «Энергия».

Оцените законность такого состава трудового арбитража.

Дайте характеристику трудового арбитража как органа по разрешению коллективных трудовых споров.

3. В авиационном объединении в городе Комсомольске – на – Амуре был зарегистрирован коллективный договор. Работники выдвинули требование о проведении два раза в год индексаций ставок тарифной сетки оплаты труда. Работодатель не соглашался на проведение двух индексаций в год по причине отсутствия соответствующего госзаказа. Была сформирована примирительная комиссия. После пяти дней ее работы работники провели часовую забастовку. Работодатель обратился в суд с требованием признать указанную забастовку незаконной.

В какой суд должен обратиться работодатель с данным требованием?

Какой характер носит забастовка, которую объявили работники?

Могут ли работники объявлять забастовку во время работы примирительной комиссии?

4. В АО «Метрострой» полгода не выплачивали зарплату. Коллектив проходчиков отказался выходить на поверхность до тех пор, пока не будет погашена задолженность по оплате труда, однако работа продолжалась.

Директор «Метростроя» обратился в суд с иском о признании забастовки незаконной. Профсоюз рабочих утверждал, что в данном случае забастовка вообще не имеет места.

Проанализируйте ситуацию и дайте правовую оценку действиям обеих сторон.

5. Учителям и другим работникам муниципальной средней школы №14 в течение четырех месяцев не платили заработную плату. Профком школы призвал работников к проведению забастовки. Директор школы поддержал требования работников и заявил, что сам присоединится к этой забастовке.

Дайте правовой анализ сложившейся ситуации

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (экзамен/зачет)

Перечень вопросов (для зачета)

1. Конституционные основы защиты трудовых прав работников и работодателей.
2. Защита трудовых прав: понятие, формы, способы, субъекты защиты трудовых прав

3. Самозащита: понятие, признаки, способы. Основания и порядок осуществления работниками самозащиты трудовых прав .
4. Способы защиты трудовых прав работодателей.
5. Профессиональные союзы (их объединения) как субъекты защиты трудовых прав и законных интересов работников: понятие, права и обязанности .
6. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов как способ защиты трудовых прав работников.
7. Основания и порядок учета мотивированного мнения первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя – способ защиты работников членов профсоюза.
8. Объединения работодателей как субъекты защиты трудовых прав и законных интересов работодателей: понятие, виды, права и обязанности.
9. Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права: понятие, принципы, контрольные (надзорные) органы, контролируемые лица.
10. Предмет и объект государственного контроля (надзора) в сфере труда. Категории риска причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям при осуществлении контроля(надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
11. Виды профилактических мероприятий при осуществлении государственного контроля (надзора) в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Обязательные профилактические визиты.
12. Контрольно (надзорные) мероприятия при осуществлении контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Основания для проведения контрольных (надзорных) мероприятий.
13. Оформление результатов контрольного (надзорного) мероприятия. Досудебный порядок обжалования решений Федеральной службы по труду и занятости или ее территориальных органов, действий (бездействия) должностных лиц.
14. Федеральная инспекция труда: понятие, принципы деятельности, основные задачи и полномочия.
15. Основные права, обязанности и ответственность государственных инспекторов труда.
16. Специализированные федеральные органы исполнительной власти по надзору в установленной сфере деятельности: виды, полномочия.
17. Трудовые споры: понятие, причины, классификация, принципы рассмотрения.
18. Подведомственность трудовых споров: понятие, виды. Система органов по рассмотрению трудовых споров и их компетенция.
19. Альтернативные способы разрешения трудовых споров.
20. Медиация при разрешении трудовых споров: понятие, принципы, порядок применения.
21. Понятие индивидуального трудового спора. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Комиссия по трудовым спорам (КТС): образование, компетенция, срок обращения.
22. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС.
23. Решение КТС: порядок принятия, содержание, исполнение, обжалование.
24. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в судах. Подсудность индивидуальных трудовых споров: понятие, виды. Сроки обращения.
25. Судебные расходы. Удовлетворение денежных требований работника.
26. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу. Исполнение решений о восстановлении на работе.
27. Трудовые споры о заключении и изменении трудового договора.

28. Трудовые споры о расторжении трудового договора по инициативе работника.
29. Трудовые споры о расторжении трудового договора в связи проведением у работодателя правовых и (или) организационно-технических мероприятий, влекущих расторжение трудового договора.
30. Трудовые споры о нарушении работником условий трудового договора и (или) правил внутреннего трудового распорядка.
31. Трудовые споры по обстоятельствам, исключающим возможность применения труда работника в данной должности или на данной работе.
32. Трудовые споры о рабочем времени и времени отдыха.
33. Споры об оплате труда, гарантиях и компенсациях.
34. Трудовые споры о дисциплине труда и дисциплинарной ответственности.
35. Трудовые споры о материальной ответственности. Споры о возмещении морального вреда в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
36. Трудовые споры по дополнительным основаниям расторжения трудового договора: с руководителем организации; лицом, работающим по совместительству.
37. Трудовые споры с женщинами, лицами с семейными обязанностями и несовершеннолетними.
38. Понятие и виды коллективных трудовых споров. Порядок выдвижения требований работников и их представителей, рассмотрение их работодателем (представителями работодателя).
39. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
40. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
41. Рассмотрение коллективного трудового спора трудовым арбитражем.
42. Гарантии, предоставляемые работникам, участвующим в разрешении коллективного трудового спора. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров.
43. Право на забастовку, порядок подготовки и проведения забастовки. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.
44. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Запрещение локаута в процессе урегулирования коллективного трудового спора.
45. Порядок признания забастовки незаконной и ее правовые последствия.
46. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.
47. Международно-правовые стандарты в сфере защиты трудовых прав.
48. Защита трудовых прав в зарубежных странах.

Критерии оценивания результатов обучения

Ответ на зачете оценивается одной из следующих оценок: «зачтено», «не зачтено», которые выставляются по следующим критериям.

«Зачтено»:

- знание основных понятий предмета;
- умение использовать и применять полученные знания на практике;
- работа на занятиях семинарского типа;
- знание основных научных теорий, изучаемых предметом;
- ответы на вопросы.

«Не зачтено»:

- демонстрирует частичные знания по темам дисциплины;
- незнание основных понятий предмета;
- неумение использовать и применять полученные знания на практике.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

- при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;
- при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;
- при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Нормативные правовые акты и акты толкования

Конституция Российской Федерации: (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // <http://www.pravo.gov.ru>

Всеобщая декларация прав человека: принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 // Российская газета. 1995. 5 апр.

Хартия сообщества об основных социальных правах трудящихся: принята в г. Страсбурге 09.12.1989. М., 1999. Вып. 22–23.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: принят Генеральной Ассамблеей ООН 16.12.1966 // Бюллетень ВС РФ. 1994. № 12.

Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда: принята Международной Конференцией труда 18.06.1998 // Российская газета. 1998. 16 дек.

Об инспекции труда в промышленности и торговле: Конвенция МОТ №81 1947 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919—1956. Женева, 1991. Т. 1.

О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя: Конвенция Международной организации труда № 173 // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2013 N 9.

Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию: Конвенция N 87 Международной организации труда // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX, - М., 1960. С. 278 – 284.

Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров: Конвенция N 98 Международной организации труда // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX, - М., 1960. С. 292 – 297.

О добровольном примирении и арбитраже: Рекомендация МОТ №92 1951 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919—1956. Женева, 1991. Т. 1.

О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях: Конвенция N 135 Международной организации труда // СЗ РФ. 2011. N 51 Ст. 7449.

О судебной системе Российской Федерации: Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 N 1-ФКЗ // СЗ РФ. 1997. N 1. Ст. 1.

О Конституционном Суде Российской Федерации: Федеральный конституционный закон от 21.07.1994 N 1-ФКЗ // URL: <http://www.pravo.gov.ru>,

О Верховном Суде Российской Федерации: Федеральный конституционный закон от 05.02.2014 N 3-ФКЗ // URL: <http://www.pravo.gov.ru>,

Трудовой кодекс Российской Федерации: от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. 31 дек.

Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: от 14.11.2002 N 138-ФЗ // <http://www.pravo.gov.ru>

Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации: от 08.03.2015 N 21-ФЗ // <http://pravo.gov.ru>

О прокуратуре Российской Федерации: Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. 1992. N 8. Ст. 366.

О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

Об объединениях работодателей: Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ // СЗ РФ . 2002. N 48. Ст. 4741.

Об Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации: Федеральный конституционный закон от 26.02.1997 N 1-ФКЗ // СЗ РФ. 1997. N 9. Ст. 1011.

Об уполномоченном по защите прав предпринимателей в Российской Федерации: Федеральный закон от 7.05. 2013. №78-ФЗ // URL: <http://www.pravo.gov.ru>

Об уполномоченных по правам человека в субъектах Российской Федерации: Федерального закона от 18 марта 2020 г. № 48-ФЗ // <http://www.pravo.gov.ru>

О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля: Федеральный закон от 26.12.2008 N 294-ФЗ // <http://pravo.gov.ru>

О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации: Федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 248-ФЗ // <http://www.pravo.gov.ru>

О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации: Федеральный закон от 02.05.2006 N 59-ФЗ // СЗ РФ. 2006. N 19. Ст. 2060.

Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) // СЗ РФ. 2010. N 31. Ст. 4162

О статусе судей в Российской Федерации: Закон РФ от 26.06.1992 N 3132-1 // Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. N 30. Ст. 1792.

Об исполнительном производстве: Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ // СЗ РФ. 2007. N 41. Ст. 4849

О порядке разработки и утверждения минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовки в организациях, филиалах и представительствах: Постановление Правительства от 17.12. 2002. №901 // СЗ РФ. 2002. №51. Ст. 5090.

О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. N 3

О некоторых вопросах, связанных с началом деятельности кассационных и апелляционных судов общей юрисдикции: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 09.07.2019 N 25 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2019. N 10

Об утверждении Регламента проведения судебного примирения: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.2019 N 41 // Российская газета. 2019. 12 ноября.

О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующих производство в суде апелляционной инстанции: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22.06.2021 N 16 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2021. N 7.

О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регулирующих производство в суде кассационной инстанции: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22.06.2021 N 17 // Российская газета. 2021. 7 февраля.

О применении судами норм Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации, регулирующих производство в суде кассационной инстанции: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 09.07.2020 N 17 // Российская газета. 2020. 20 июля.

О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2018. N 6.

О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014г. N 1 // Бюллетень трудового и социального законодательства. 2014. №3.

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

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

О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 N 21 // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2015. N 6.

О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международных договоров Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10 октября 2003 г. N 5 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2003. N 12.

О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2008 г. N 11 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2008. N 9

О применении норм Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации при рассмотрении и разрешении дел в суде первой инстанции: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 26 июня 2008 г. N 13 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2008. N 10.

О применении норм Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации при рассмотрении судами заявлений, представлений о пересмотре по вновь открывшимся или новым обстоятельствам вступивших в законную силу судебных постановлений: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 11.12.2012 N 31 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2013. N 2.

5.2 Учебная литература

Гарантии и защита трудовых прав граждан : учебник для вузов / под редакцией М. О. Буяновой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19112-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/557114> (дата обращения: 11.05.2025).

Хильчук, Е. Л. Трудовые споры : учебник для вузов / Е. Л. Хильчук, И. П. Чикирева. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 174 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18330-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561658> (дата обращения: 11.05.2025).

Гладков, Н. Г. Трудовые споры : учебно-практическое пособие для вузов / Н. Г. Гладков. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 191 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17785-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559855> (дата обращения: 11.05.2025).

Соколенко, Н. Н. Гарантии и защита трудовых прав граждан : учебник для вузов / Н. Н. Соколенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 272 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14095-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/567767> (дата обращения: 11.05.2025).

Трудовое право России. Общая часть : учебник для вузов / ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14920-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/580481> (дата обращения: 11.05.2025).

Трудовое право России. Особенная часть : учебник для вузов / ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 475 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14990-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/580482> (дата обращения: 11.05.2025).

5.2. Периодическая литература

1. Юридический вестник Кубанского государственного университета // <http://law.kubsu.ru/q--64/>.
2. Социальная политика и социальное партнерство
3. Трудовое право
4. Трудовые споры

5.4. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

Перечень договоров ЭБС		
Учебный год	Наименование документа с указанием реквизитов	Срок действия документа
2025	ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/ ООО «ЭБС ЛАНЬ» Контракт № 1212/2024/2 от 25 декабря 2024 г. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» https://biblioclub.ru ООО «Директ-Медиа» Контракт № 1212/2024/1 от 25 декабря 2024 г. ОП «Юрайт» https://urait.ru/ ООО «Электронное издательство Юрайт» Лиц. договор № 1212/2024/3 от 25 декабря 2024 г. ЭБС «BOOK.ru» https://book.ru ООО «КноРус медиа» Договор № 580-ЕП/223-ФЗ/2024 от 25 декабря 2024 г. ЭБС «ZNANIUM» https://znanium.ru ООО «ЗНАНИУМ» Контракт № 1212/2024 от 25 декабря 2024 г.	С 01.01.25 по 31.12.25 С 01.01.25 по 31.12.25 С 20.01.25 по 19.01.26 С 01.01.25 по 31.12.25 С 01.01.25 по 31.12.25

Профессиональные базы данных:

1. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
2. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://rusneb.ru/>
3. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prilib.ru/>
4. «Лекториум ТВ» <http://www.lektorium.tv/>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс – справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки).
2. ГАРАНТ – Справочная Правовая Система (ГАРАНТ).

Ресурсы свободного доступа:

1. КиберЛенинка <http://cyberleninka.ru/>;
2. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
3. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>;
4. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина «Образование на русском» <https://pushkininstitute.ru/>;
5. Справочно-информационный портал «Русский язык» <http://gramota.ru/>;
6. Служба тематических толковых словарей <http://www.glossary.ru/>;
7. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>;
8. Образовательный портал «Учеба» <http://www.ucheba.com/>
9. Законопроект «Об образовании в Российской Федерации». Вопросы и ответы http://xn--273--84d1f.xn--p1ai/voprosy_i_otvety.
10. Сайт Комиссии Таможенного союза Республики Беларусь, Республики Казахстан и Российской Федерации. – Режим доступа: <http://www.tsouz.ru>
11. Официальный сайт Президента РФ. www.kremlin.ru
12. Официальный сайт Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации Режим доступа: www.council.gov.ru
13. Сайт Государственной Думы Федерального Собрания РФ. – Режим доступа: <http://www.duma.gov.ru>
14. Сайт Президента РФ. Режим доступа: <http://www.president.kremlin.ru>
15. Сайт Правительства РФ. Режим доступа: www.government.ru.
16. Сайт Конституционного Суда РФ. Режим доступа: <http://ksrf.ru>
17. Сайт Верховного Суда РФ. Режим доступа: <http://www.supcourt.ru>
18. Сайт Генеральной Прокуратуры РФ. Режим доступа: <http://genproc.gov.ru>

19. Сайт Совета Безопасности РФ. – Режим доступа: <http://www.scrf.gov.ru/index.shtml>
20. Сайт Министерства юстиции РФ. Режим доступа: <http://www.mibjust.ru>
21. Сайт Министерства иностранных дел РФ. Режим доступа: www.mid.ru
22. Официальный сайт юридического факультета Кубанского государственного университета. Режим доступа: www.law.kubsu.ru
23. Интернет-ресурс Судебные и нормативные акты РФ (СудАкт). Режим доступа: <https://sudact.ru>

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:

1. Среда модульного динамического обучения. <http://moodle.kubsu.ru>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций. <http://mschool.kubsu.ru/>
3. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий. <http://mschool.kubsu.ru;>
4. Электронный архив документов КубГУ. <http://docspace.kubsu.ru/>
5. Электронные образовательные ресурсы кафедры информационных систем и технологий в образовании КубГУ и научно-методического журнала «ШКОЛЬНЫЕ ГОДЫ». <http://icdau.kubsu.ru/>.

6.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При изучении дисциплины «Защита трудовых прав» необходимо руководствоваться действующим федеральным и иным законодательством и разработанными на его основе подзаконными нормативными актами.

Изучение курса осуществляется в тесном взаимодействии с другими юридическими и общественными дисциплинами. Форма и способы изучения материала определяются с учетом специфики изучаемой темы. Однако во всех случаях необходимо обеспечить сочетание изучения теоретического материала, научного толкования того или иного понятия, даваемого в учебниках и лекциях, с самостоятельной работой студентов, выполнением практических заданий.

Методические указания по занятиям лекционного типа

В ходе занятия лекционного типа студентам рекомендуется конспектировать ее основные положения, не стоит пытаться дословно записать всю лекцию, поскольку скорость лекции не рассчитана на аутентичное воспроизведение выступления лектора в конспекте. Тем не менее, она является достаточной для того, чтобы студент смог не только усвоить, но и зафиксировать на бумаге сущность затронутых лектором проблем, выводы, а также узловые моменты, на которые обращается особое внимание в ходе лекции. Основным средством работы на лекционном занятии является конспектирование. Конспектирование – процесс мысленной переработки и письменной фиксации информации, в виде краткого изложения основного содержания, смысла какого-либо текста. Результат конспектирования – запись, позволяющая студенту немедленно или через некоторый срок с нужной полнотой восстановить полученную информацию. Конспект в переводе с латыни означает «обзор». По существу, его и составлять надо как обзор, содержащий основные мысли текста без подробностей и второстепенных деталей. Конспект носит индивидуализированный характер: он рассчитан на самого автора и поэтому может оказаться малопонятным для других. Для того чтобы осуществлять этот вид работы, в каждом конкретном случае необходимо грамотно решить следующие задачи:

1. Сориентироваться в общей концепции лекции (уметь определить вступление, основную часть, заключение).

2. Увидеть логико-смысловую канву сообщения, понять систему изложения информации в целом, а также ход развития каждой отдельной мысли.
3. Выявить «ключевые» мысли, т.е. основные смысловые вехи, на которые «нанизано» все содержание текста.
4. Определить детализирующую информацию.
5. Лаконично сформулировать основную информацию, не перенося на письмо все целиком и дословно.

Определения, которые дает лектор, стоит по возможности записать дословно и выделить другим цветом или же подчеркнуть. В случае изложения лектором хода научной дискуссии желательно кратко законспектировать существо вопроса, основные позиции и фамилии ученых, их отстаивающих. Если в обоснование своих выводов лектор приводит ссылки на справочники, статистические данные, нормативные акты и другие официально опубликованные сведения, имеет смысл лишь кратко отразить их существо и указать источник, в котором можно полностью почерпнуть излагаемую информацию.

Во время лекции студенту рекомендуется иметь на столах помимо конспектов также программу курса, которая будет способствовать развитию мнемонической памяти, возникновению ассоциаций между выступлением лектора и программными вопросами.

В случае возникновения у студента по ходу лекции вопросов, их следует записать и задать в конце лекции в специально отведенное для этого время.

По окончании лекции (в тот же или на следующий день, пока еще в памяти сохранилась информация) студентам рекомендуется доработать свои конспекты, привести их в порядок, дополнить сведениями с учетом дополнительно изученного нормативного, справочного и научного материала. Крайне желательно на полях конспекта отмечать не только изученные точки зрения ученых по рассматриваемой проблеме, но и выражать согласие или несогласие самого студента с законспектированными положениями.

Лекционное занятие предназначено для изложения особенно важных, проблемных, актуальных в современной науке вопросов. Лекция, также как и семинарское, практическое занятие, требует от студентов определенной подготовки. Студент обязательно должен знать тему предстоящего лекционного занятия и обеспечить себе необходимый уровень активного участия: подобрать и ознакомиться, а при необходимости иметь с собой рекомендуемый преподавателем нормативный материал, повторить ранее пройденные темы по вопросам, которые будут затрагиваться в предстоящей лекции, вспомнить материал иных дисциплин.

Применение отдельных образовательных технологий требует специальной подготовки не только от преподавателя, но и участвующих в занятиях студентов. Так, при проведении лекции-дискуссии, которая предполагает разделение присутствующих студентов на группы, студент должен быть способен высказать свою позицию относительно выдвинутых преподавателем точек зрения.

Методические указания для подготовки к занятиям семинарского типа (практическим занятиям)

Занятия семинарского типа (практические занятия) представляют собой одну из важных форм самостоятельной работы студентов над нормативными актами, научной и учебной литературой непосредственно в учебной аудитории под руководством преподавателя.

В зависимости от изучаемой темы и ее специфики преподаватель выбирает или сочетает следующие формы проведения занятий семинарского типа (практических занятий): обсуждение теоретических вопросов, подготовка рефератов, научные дискуссии, собеседования и т.п. Проверка усвоения отдельных (ключевых) тем может осуществляться посредством проведения коллоквиума.

Подготовка к занятию семинарского типа (практическому занятию) заключается в подробном изучении конспекта лекции, нормативных актов, учебной и научной литературы, основные положения которых студенту рекомендуется конспектировать.

Активное участие в работе на занятиях семинарского типа (практических занятий) предполагает выступления на них, дополнение ответов однокурсников, коллективное обсуждение спорных вопросов и проблем, что способствует формированию у студентов навыков формулирования, аргументации и отстаивания выработанного решения, умения его защитить в дискуссии и представить дополнительные аргументы в его пользу. Активная работа на занятии способствует также формированию у студентов навыков публичного выступления, умения ясно, последовательно, логично и аргументировано излагать свои мысли.

При выступлении на занятиях семинарского типа (практических занятиях) студентам разрешается пользоваться конспектами для цитирования нормативных актов или позиций ученых. По окончании ответа другие студенты могут дополнить выступление товарища, отметить его спорные или недостаточно аргументированные стороны, проанализировать позиции ученых, о которых не сказал предыдущий выступающий.

В конце занятия после подведения его итогов преподавателем студентам рекомендуется внести изменения в свои конспекты, отметить информацию, прозвучавшую в выступлениях других студентов, дополнения, сделанные преподавателем и не отраженные в конспекте.

Занятия семинарского типа (практические занятия) требуют предварительной теоретической подготовки по соответствующей теме: изучения учебной и дополнительной литературы, ознакомления с нормативным материалом. Рекомендуется при этом вначале изучить вопросы темы по учебной литературе. Если по теме прочитана лекция, то непременно надо использовать материал лекции, так как учебники часто устаревают уже в момент выхода в свет.

Применение отдельных образовательных технологий требуют предварительного ознакомления студентов с содержанием применяемых на занятиях приемов. Так, при занятиях семинарского типа студент должен представлять как его общую структуру, так и особенности отдельных методических приемов: дискуссии, контрольные работы, использование правовых документов и др.

Примерные этапы занятия семинарского типа и методические приемы их осуществления:

- постановка целей занятия: обучающей, развивающей, воспитывающей;
- планируемые результаты обучения: что должны студенты знать и уметь;
- проверка знаний: устный опрос, фронтальный опрос, программированный опрос, блиц-опрос, письменный опрос, комментирование ответов, оценка знаний, обобщение по опросу;
- изучение нового материала по теме;
- закрепление материала предназначено для того, чтобы студенты запомнили материал и научились использовать полученные знания (активное мышление).

Формы закрепления:

- групповая работа (коллективная мыслительная деятельность).

Домашнее задание:

- работа над текстом учебника.

В рамках занятия семинарского типа студент должен быть готов к изучению предлагаемых правовых документов и их анализу.

В качестве одного из оценочных средств в рамках занятий может использоваться *контрольная работа*.

Для проведения *контрольной работы* в рамках занятий семинарского типа студент должен быть готов ответить на проблемные вопросы, проявить свои аналитические

способности. При ответах на вопросы контрольной работы в обязательном порядке необходимо:

- правильно уяснить суть поставленного вопроса;
- сформировать собственную позицию;
- подкрепить свой ответ ссылками на нормативные, научные, иные источники;
- по заданию преподавателя изложить свой ответ в письменной форме.

Методические указания для подготовки и проведения дискуссии

Дискуссия – от лат. «discussion» (рассмотрение, исследование).

Дискуссия представляет собой метод активного обучения и позволяет оценить способность студентов осуществлять поиск решения той или иной научной проблемы на основе ее публичного обсуждения, сопоставления различных точек зрения, обмена информацией в малых группах. Дискуссия, кроме того, позволяет выявить знания студента по соответствующей теме, умение формулировать вопросы и оценочные суждения по теме, осуществлять конструктивную критику существующих подходов к решению научной проблемы; владение культурой ведения научного спора и т. д.

Дискуссия проводится на занятии семинарского типа среди присутствующих студентов.

Сценарий проведения дискуссии

1. Определение темы дискуссии.
2. Участники круглого стола: ведущий (преподаватель соответствующей дисциплины) и диспутанты (студенты). Возможно приглашение эксперта из числа других преподавателей кафедры.
3. Непосредственное проведение дискуссии.
4. Подведения итогов дискуссии ведущим.
5. Оформление тезисов по итогам проведения круглого стола.

Этапы подготовки и проведения дискуссии.

Первый этап: Выбор темы. Осуществляется с ориентацией на направления научной работы кафедры и преподавателей. Преподаватель предлагает тему дискуссии с обоснованием необходимости ее обсуждения и разработки. Тема дискуссии должна отвечать критериям актуальности, дискуссионности. Она должна представлять научный и практический интерес. Участникам дискуссии дается 7-10 дней для подготовки к дискуссии по заявленной теме.

Второй этап. Определение участников.

Обязательным участником дискуссии является *ведущий*. Ведущий изучает интересы и возможности аудитории, определяет границы проблемного поля, в пределах которого может развертываться обсуждение; формулирует название дискуссии, определяет будущий регламент работы и определяет задачи, которые должны быть решены ее участниками; регламентирует работу участников, осуществляет управление их когнитивной, коммуникативной и эмоциональной активностью; стимулирует развитие элементов коммуникативной компетентности участников дискуссии; контролирует степень напряженности отношений оппонентов и соблюдение ими правил ведения дискуссии; занимается профилактикой конфликтных ситуаций, возникающих по ходу дискуссии, при необходимости использует директивные приемы воздействия; мысленно фиксирует основные положения, высказанные участниками, отмечает поворотные моменты, выводящие обсуждение на новый уровень; резюмирует и подводит итоги обсуждения.

Вместе с тем позиция ведущего остается нейтральной. Он не имеет права высказывать свою точку зрения по обсуждаемой проблеме, выражать пристрастное отношение к кому-либо из участников, принимать чью-либо сторону, оказывая давление на присутствующих.

Непосредственными участниками дискуссии (*оппонентами*) являются студенты соответствующей группы. Студенты при подготовке к теме выступления должны проанализировать существующие в науке мнения по проблеме, изучить нормативный материал, практические проблемы, связанные с рассматриваемой темой, сформулировать собственные выводы и подходы к решению проблемы.

В качестве участника дискуссии возможно приглашение *эксперта*, который оценивает продуктивность всей дискуссии, высказывает мнение о вкладе того или иного участника дискуссии в нахождение общего решения, дает характеристику того, как шло общение участников дискуссии.

Третий этап. Ход дискуссии.

Введение в дискуссию. Дискуссию начинает ведущий. Он информирует участников о проблеме, оглашает основные правила ведения дискуссии, напоминает тему дискуссии, предоставляет слово выступающим.

Групповое обсуждение. Этап представляет собой полемику участников. Ведущий предоставляет участникам право высказаться по поставленной проблеме. После окончания выступления (2-3 мин) другим участникам представляется возможность задать выступающему вопросы. После того, как вопросы будут исчерпаны, право выступить предоставляется оппоненту. По окончании выступления оппоненту также могут быть заданы вопросы. Процесс повторяется до тех пор, пока не выступят все участники дискуссии.

Правила обсуждения: выступления должны проходить организованно, каждый участник может выступать только с разрешения председательствующего (ведущего), недопустима перепалка между участниками; каждое высказывание должно быть подкреплено фактами; в обсуждении следует предоставить каждому участнику возможность высказаться; в ходе обсуждения недопустимо «переходить на личности», навешивать ярлыки, допускать уничижительные высказывания и т. п.

Четвертый этап. Подведение итогов. В завершении круглого стола ведущий подводит итоги. Делает общие выводы о направлениях решения обсужденных в ходе дискуссии вопросов. Дает оценку выступлению каждого из студентов.

По итогам дискуссии студенты готовят тезисы. Тезисы участников оформляются в виде «Материалов дискуссии». Тезисы для включения в «Материалы дискуссии» должен быть выполнен 14 шрифтом, 1,5 интервалом, Все поля – 2 см, объем – 2-3 страницы.

Важнейшим этапом курса является *самостоятельная работа* по дисциплине, включающая в себя проработку учебного (теоретического) материала, выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений), выполнение рефератов, подготовку к текущему контролю.

Самостоятельная работа осуществляется на протяжении всего времени изучения дисциплины, по итогам которой студенты предоставляют сообщения, рефераты, презентации, конспекты, показывают свои знания на занятиях семинарского типа при устном ответе.

Методические рекомендации по подготовке круглого стола

«Круглый стол» - характерной чертой «круглого стола» является сочетание тематической дискуссии с групповой консультацией. Наряду с активным обменом знаниями, у студентов вырабатываются профессиональные умения излагать мысли, аргументировать свои соображения, обосновывать предлагаемые решения и отстаивать свои убеждения. При этом происходит закрепление информации и самостоятельной работы с дополнительным материалом, а также выявление проблем и вопросов для обсуждения.

При организации «круглого стола» процесс коммуникации происходит «глаза в глаза». В целом это приводит к возрастанию активности, увеличению числа высказываний, возможности личного включения каждого студента в обсуждение, повышает мотивацию учащихся, включает невербальные средства общения, такие как мимика, жесты,

эмоциональные

проявления.

Основную часть «круглого стола» по любой тематике составляет дискуссия, т.е. всестороннее обсуждение спорного вопроса в публичном собрании, в частной беседе, споре. Во время дискуссии учащиеся могут либо дополнять друг друга, либо противостоять один другому. В первом случае проявляются черты диалога, а во втором дискуссия приобретает характер спора.

На первой стадии студенты адаптируются к проблеме и друг к другу, т.е. в это время вырабатывается определенная установка на решение поставленной проблемы

При этом перед преподавателем ставятся следующие задачи:

1. Сформулировать проблему и цели дискуссии. Для этого надо объяснить, что обсуждается, что должно дать обсуждение.
2. Создать необходимую мотивацию, т.е. изложить проблему, показать ее значимость, выявить в ней нерешенные и противоречивые вопросы, определить ожидаемый результат (решение).
3. Установить регламент дискуссии, а точнее, регламент выступлений.
4. Сформулировать правила ведения дискуссии, основное из которых — выступить должен каждый.

Вторая стадия — стадия оценки — обычно предполагает ситуацию сопоставления, конфронтации и даже конфликта идей,

1. Начать обмен мнениями, что предполагает предоставление слова конкретным участникам.
2. Собрать максимум мнений, идей, предложений. Для этого необходимо активизировать каждого студента. Выступая со своим мнением, студент может сразу внести свои предложения, а может сначала просто выступить, а позже сформулировать свои предложения.

3. Оперативно проводить анализ высказанных идей, мнений, позиций, предложений перед тем, как переходить к следующему витку дискуссии. Такой анализ, предварительные выводы или резюме целесообразно делать через определенные интервалы (каждые 10—15 минут), подводя при этом промежуточные итоги. Подведение промежуточных итогов очень полезно поручать студенту, предлагая им временную роль ведущего.

Третья стадия — стадия консолидации — предполагает выработку определенных единых или компромиссных мнений, позиций, решений. На этом этапе осуществляется контролирующая функция занятия. Задачи, которые должен решить преподаватель, можно сформулировать следующим образом:

1. Проанализировать и оценить проведенную дискуссию, подвести итоги, результаты. Для этого надо сопоставить сформулированную в начале дискуссии цель с полученными результатами, сделать выводы, вынести решения, оценить результаты, выявить их положительные и отрицательные стороны.
2. Помочь участникам дискуссии прийти к согласованному мнению, чего можно достичь путем внимательного выслушивания различных толкований, поиска общих тенденций для принятия решений.
3. Принять групповое решение совместно с участниками. При этом следует подчеркнуть важность разнообразных позиций и подходов.
4. В заключительном слове подвести группу к конструктивным выводам, имеющим познавательное и практическое значение.

Методические рекомендации по подготовке ролевой игры

Ролевая игра - это форма воссоздания предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности юриста, моделирования таких систем отношений, которые характерны для этой деятельности. В рамках ролевой игры

используется метод имитации принятия юридических решений субъектами трудового права (руководителем организации, юрисконсультom, менеджером по кадрам, КТС, профсоюзным комитетом, государственным инспектором по труду и др.), осуществляемый по заданным правилам группой студентов в диалоговом режиме.

Ролевая игра представляет собой последовательность действий, которые необходимо выполнить игрокам для достижения определенного результата. При этом ролевая игра воспроизводит, моделирует реальные условия профессиональной деятельности юриста. В ходе подготовки к игре моделируются какие-либо жизненные ситуации (например, переговоры по заключению коллективного договора, собеседование при приеме на работу, индивидуальный или коллективный трудовой спор, проверка соблюдения трудового законодательства), затем распределяются роли между студентами. Сама ролевая игра проводится в форме диалога, дискуссии с максимальным участием всех студентов.

Ролевая игра позволяет отработать профессиональные юридические навыки, способствует обучению коллективной мыслительной и практической работе, формированию умений и навыков социального взаимодействия и общения, навыков индивидуального и совместного принятия решений.

Методические рекомендации по решению задач и выполнению заданий

Каждая тема дисциплины содержит задачи и практические задания, которые по указанию преподавателя необходимо решить (подготовить) к семинарскому занятию. Начинать подготовку следует с внимательного изучения текста лекции, соответствующего раздела учебника и специальной литературы. Рекомендуем использовать комментарии к ТК РФ, журналы «Трудовое право», «Трудовое право в России и за рубежом», «Вопросы трудового права», «Трудовые споры», «Справочник кадровика», «Кадровик».

Обращаем внимание на то, что в ТК РФ постоянно вносятся изменения и дополнения, поэтому следует использовать ТК РФ в его последней редакции.

Для более глубокого усвоения основ трудового права как науки, развития навыков юридического мышления необходимо изучение научных трудов — монографий, диссертаций, статей, в том числе и советского периода.

При решении задачи сначала следует выяснить суть проблемы, предмет трудового спора, определить круг вопросов, которые нужно разрешить, и в письменном виде сформулировать их. Необходимо научиться ставить перед собой промежуточные вопросы, отвечая на которые, можно сделать вывод по задаче в целом. Затем изучить соответствующие нормативные правовые акты и судебную практику, относящиеся к изучаемой теме (они, как правило, включены в список нормативных источников к каждой теме), подобрать подходящие правовые нормы и дать их толкование применительно к данному казусу (вопросу).

При решении задач необходимо учитывать правовые позиции КС РФ и правовоположения, выработанные ВС РФ.

Отвечая на поставленные в задаче вопросы, необходимо дать точные ответы и сделать конкретные ссылки на соответствующие нормативные акты с указанием статей и их пунктов (частей). При этом нужно не только изложить содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение. Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными. В заключение на основе теоретических положений и нормативного материала нужно сформулировать решение задачи и сделать четкие выводы.

Следует иметь в виду, что условия некоторых задач содержат несколько вариантов решений, каждый из которых необходимо проанализировать. В ряде случаев студенты

могут сами ввести дополнительные условия задачи, чтобы выявить, как изменится ее решение в зависимости от конкретных обстоятельств дела.

Методические указания по подготовке обзоров судебной практики

Обзоры судебной практики — сбор информации о принятых судами различных инстанций решениях по трудовым спорам с последующим научным анализом и аналитическими выводами.

Акты судебной практики публикуются на сайтах судов в системе «Интернет». При подготовке к практическим занятиям студенты могут использовать ежеквартальные обзоры судебной практики, утверждаемые Президиумом ВС РФ, которые являются важным источником информации для изучения позиции ВС РФ и активно используются нижестоящими судами общей юрисдикции.

Изучение судебной практики позволяет студентам лучше усвоить отдельные положения трудового законодательства, связать его нормы с реальными жизненными ситуациями и трудовыми конфликтами, разобраться в сложных правовых понятиях и категориях, освоить суть правовых конструкций защиты трудовых прав.

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Ауд.7 Интерактивная мультимедийная трибуна, проектор, магнитно-маркерная доска, проектор, учебная мебель, портреты известных ученых-юристов (6), учебно-наглядные пособия (2)	1. Антиплагиат-ВУЗ. Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат.ВУЗ» версии 3.3. (интернет-версия). – Договор №19/АЭФ/44/ФЗ/2023
	Ауд. 9 Интерактивный проектор, магнитно-маркерная доска, учебная мебель, учебно-наглядные пособия (6), ноутбук	2. КонсультантПлюс – Справочная Правовая Система (КонсультантПлюс). Артикул правообладателя КонсультантПлюс – Договор №ГК/479/ЕП/223/ФЗ/2023
	Ауд. 10 Интерактивная мультимедийная трибуна, проектор, система усиления и обработки звука, магнитно-маркерная доска, учебная мебель, портреты известных ученых-юристов (8), учебно-наглядные пособия (3), флаги (2)	3. ГАРАНТ – Справочная Правовая Система (ГАРАНТ). «Компания АПИ «ГАРАНТ»» Артикул правообладателя ГАРАНТ – Договор №4920/НК/14 4. Р7-Офис – Desktopные редакторы текстовых документов, таблиц и презентаций. Лицензии на офисное программное обеспечение для рабочих мест с целью обеспечения образовательного процесса Р7-Офис. Профессиональный (Десктоп + Сервер

	Ауд. 17 Интерактивный проектор, магнитно-маркерная доска, учебная мебель, портреты известных ученых-юристов (8), учебно-наглядные пособия (10), гербы (2), ноутбук Ауд. 18 Интерактивный проектор, система усиления и обработки звука, магнитно-маркерная доска, учебная мебель, портреты известных ученых-юристов (12), учебно-наглядные пособия (5), ноутбук Ауд. 208 Магнитно-маркерная доска, учебная мебель, проектор, учебно-наглядные пособия (3), портреты ученых-юристов (5), система обработки и усиления звука, ноутбук. Ауд. 305 Магнитно-маркерная доска, учебная мебель, учебно-наглядные пособия (11), портрет ученного-юриста (1), переносной экран на штативе, переносной проектор, ноутбук. Ауд. 404 Магнитно-маркерная доска, учебная мебель, учебно-наглядные пособия (4), портреты ученых-юристов (11), переносной экран на штативе, переносной проектор, ноутбук.	оптимальный) – Договор №30-АЭФ/44-ФЗ/2022
--	--	--

	Ауд. 406 Интерактивный проектор с экраном, учебная мебель, учебно-наглядные пособия (5), ноутбук. Ауд. 002 Магнитно-маркерная доска, учебная мебель, учебно-наглядные пособия (5), переносной экран на штативе, переносной проектор, ноутбук. Ауд. 005 Магнитно-маркерная доска, учебная мебель, переносной экран на штативе, переносной проектор, ноутбук. Ауд. 01 Интерактивная мультимедийная трибуна, проектор, проекционный экран, портреты известных ученых-юристов (10), учебно-наглядные пособия (5) Ауд. 02 Интерактивный проектор, магнитно-маркерная доска, учебная мебель, портреты известных ученых-юристов (10), учебно-наглядные пособия (16), ноутбук Ауд. 03 Магнитно-маркерная доска, учебная мебель, учебно-наглядные пособия (4), переносной экран на штативе, переносной проектор, ноутбук	
--	--	--

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Ауд. 3 Магнитно-маркерная доска, учебная мебель, учебно-наглядные пособия (3), переносной экран на штативе, переносной проектор, ноутбук Ауд. 5 Магнитно-маркерная доска, учебная мебель, учебно-наглядные пособия (4), переносной экран на штативе, переносной проектор, ноутбук Ауд. 7 Интерактивная мультимедийная трибуна, проектор, магнитно-маркерная доска, проектор, учебная мебель, портреты известных ученых-юристов (6), учебно-наглядные пособия (2) Ауд. 9 Интерактивный проектор, магнитно-маркерная доска, учебная мебель, учебно-наглядные пособия (6), ноутбук Ауд. 18 Интерактивный проектор, система усиления и обработки звука, магнитно-маркерная доска, учебная мебель, портреты известных ученых-юристов (12), учебно-наглядные пособия (5), ноутбук Ауд. 104 Магнитно-маркерная доска, учебная мебель, портреты ученых-	1. Антиплагиат-ВУЗ. Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат.ВУЗ» версии 3.3. (интернет-версия). – Договор №19/АЭФ/44/ФЗ/2023 2. КонсультантПлюс – Справочная Правовая Система (КонсультантПлюс). Артикул правообладателя КонсультантПлюс – Договор №ГК/479/ЕП/223/ФЗ/2023 3. ГАРАНТ – Справочная Правовая Система (ГАРАНТ). «Компания АПИ «ГАРАНТ»» Артикул правообладателя ГАРАНТ – Договор №4920/НК/14 4. Р7-Офис – Desktopные редакторы текстовых документов, таблиц и презентаций. Лицензии на офисное программное обеспечение для рабочих мест с целью обеспечения образовательного процесса Р7-Офис. Профессиональный (Desktop + Сервер оптимальный) – Договор №30-АЭФ/44-ФЗ/2022
--	---	--

	юристов (15), специализированная мебель, технические средства обучения, DVD плеер, ж/к телевизор, стенд с научными журналами, музей криминалистического оборудования, переносной экран на штативе, переносной проектор, ноутбук. Ауд. 108 Магнитно-маркерная доска, учебная мебель, учебно-наглядные пособия (8), цифровой фотоаппарат, комплект криминалистического оборудования, манекен, переносной экран на штативе, переносной проектор, ноутбук. Ауд. 204 Магнитно-маркерная доска, учебная мебель, учебно-наглядные пособия (7), переносной экран на штативе, переносной проектор, ноутбук. Ауд. 208 Магнитно-маркерная доска, учебная мебель, проектор, учебно-наглядные пособия (3), портреты ученых-юристов (5), система обработки и усиления звука, ноутбук. Ауд. 209 Магнитно-маркерная доска, учебная мебель, учебно-наглядные пособия (7), переносной экран на штативе, переносной проектор, ноутбук.	
--	--	--

	Ауд. 304 Магнитно-маркерная доска, учебная мебель, учебно-наглядные пособия (8), портреты ученых-юристов (6), переносной экран на штативе, переносной проектор, ноутбук. Ауд. 305 Магнитно-маркерная доска, учебная мебель, учебно-наглядные пособия (11), портрет ученного-юриста (1), переносной экран на штативе, переносной проектор, ноутбук. Ауд. 306 Магнитно-маркерная доска, учебная мебель, учебно-наглядные пособия (10), портрет ученного-юриста (1), переносной экран на штативе, переносной проектор, ноутбук. Ауд. 307 Магнитно-маркерная доска, учебная мебель, учебно-наглядные пособия (3), переносной экран на штативе, переносной проектор, ноутбук. Ауд. 404 Магнитно-маркерная доска, учебная мебель, учебно-наглядные пособия (4), портреты ученых-юристов (11), переносной экран на штативе, переносной проектор, ноутбук.	
--	---	--

	Ауд. 405 Магнитно-маркерная доска, учебная мебель, учебно-наглядные пособия (4), портреты ученых-юристов (3), переносной экран на штативе, переносной проектор, ноутбук. Ауд. 407 Магнитно-маркерная доска, учебная мебель, учебно-наглядные пособия (4), переносной экран на штативе, переносной проектор, ноутбук Ауд. 002 Магнитно-маркерная доска, учебная мебель, учебно-наглядные пособия (5), переносной экран на штативе, переносной проектор, ноутбук. Ауд. 004 Магнитно-маркерная доска, учебная мебель, переносной экран на штативе, переносной проектор, ноутбук. Ауд. 005 Магнитно-маркерная доска, учебная мебель, переносной экран на штативе, переносной проектор, ноутбук. Ауд. 03 Магнитно-маркерная доска, учебная мебель, учебно-наглядные пособия (4), переносной экран на штативе, переносной проектор, ноутбук Ауд. 03-А Магнитно-маркерная доска, учебная	
--	--	--

	мебель, портреты известных ученых-юристов (2), переносной экран на штативе, переносной проектор, ноутбук Ауд. 06 Магнитно-маркерная доска, учебная мебель, учебно-наглядные пособия (4), переносной экран на штативе, переносной проектор, ноутбук Ауд. 09 Магнитно-маркерная доска, учебная мебель, учебно-наглядные пособия (8), переносной экран на штативе, переносной проектор, ноутбук Ауд. 010 Магнитно-маркерная доска, учебная мебель, учебно-наглядные пособия (4), переносной экран на штативе, переносной проектор, ноутбук Ауд. 012 Магнитно-маркерная доска, учебная мебель, учебно-наглядные пособия (6), переносной экран на штативе, переносной проектор, ноутбук	
--	---	--

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Тесты

1. К способам защиты трудовых прав работников не относят:

- а) судебную защиту;
- б) обращение в органы местного самоуправления;
- в) самозащиту;

2. Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, на территории РФ осуществляет:

- а) Федеральная инспекция труда;
- б) Управление Федеральной налоговой службы;
- в) суд общей юрисдикции (арбитражный суд);

3. Работник, который узнал или должен был узнать о нарушении своего права, может обратиться в комиссию по трудовым спорам в течение:

- а) трех месяцев;
- б) десяти дней;
- в) двух недель;

4. Решение комиссии по трудовым спорам работник может обжаловать:

- а) в вышестоящую организацию;
- б) в орган исполнительной власти субъекта РФ;
- в) в суд.

5. Решение суда о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит исполнению:

- а) немедленно;
- б) в течение одного месяца;
- в) через 7 дней;

6. Временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора называется:

- а) простой по вине работодателя;
- б) примирительная процедура;
- в) забастовка.

7. Федеральный государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляет:

- а) федеральная служба по труду и занятости;
- б) Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом;
- в) федеральная инспекция труда;

8. Государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только:

- а) Трудовому кодексу РФ;
- б) трудовому законодательству;
- в) закону;

9. Индивидуальным трудовым спором не признается спор между:

- а) работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем;
- б) лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора;
- в) работодателем и лицом, заключившим гражданско-правовой договор.

10. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются:

- а) примирительными комиссиями;

- б) комиссиями по трудовым спорам и судами;
- в) трудовым арбитражем.

11. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе:

- а) работников;
- б) представительного органа работников;
- в) работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя);

12. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны направить в комиссию своих представителей:

- а) в десятидневный срок;
- б) в двухнедельный срок;
- в) в месячный срок;

13. Комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации:

- а) по распоряжению работодателя;
- б) по решению общего собрания работников;
- в) по соглашению представителей работников и работодателя;

14. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:

- а) месячный срок, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- б) трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- в) трехмесячный срок со дня, когда он узнал о нарушении своего права.

15. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение:

- а) трех месяцев со дня подачи работником заявления;
- б) одного месяца со дня подачи работником заявления;
- в) десяти календарных дней со дня подачи работником заявления;

16. В судах не рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

- а) работника или работодателя;
- б) прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права;
- в) государственной инспекции труда.

17. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение:

- а) одного месяца со дня обнаружения причиненного ущерба;
- б) трех месяцев со дня обнаружения причиненного ущерба;
- в) одного года со дня обнаружения причиненного ущерба;

18. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует:

- а) более половины работающих;
- б) две трети работающих;
- в) все работающие.

19. Какой из этапов не включается в порядок разрешения коллективного трудового спора:

- а) рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией;
- б) рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника;
- в) рассмотрение коллективного трудового спора в комиссии по рассмотрению трудовых споров.

20. Федеральная инспекция труда это:

- А) территориальные органы (государственных инспекций труда)

Б) федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

В) единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда)

21. К основным полномочиям федеральной инспекции труда не относится:

А) информирование общественности о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан

Б) направление в суды требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда

В) проверка соблюдения установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве

22. Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, общероссийские профессиональные союзы и их объединения:

А) обязаны создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов

Б) не могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов

В) могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов

23. Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов не имеют права:

А) предъявлять организации, проводящей специальную оценку условий труда, обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений требований законодательства о специальной оценке условий труда

Б) предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников

В) проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников

24. Принципами проведения процедуры медиации не являются:

А) свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда

Б) сотрудничество

В) конфиденциальность

25. Порядок проведения процедуры медиации не может устанавливаться:

А) ТК РФ и иными федеральными законами

Б) правилами проведения процедуры медиации, утвержденными соответствующей организацией, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации

В) соглашением о проведении процедуры медиации

26. Трудовые споры по предмету спора можно классифицировать на:

А) индивидуальные

Б) споры об интересах

В) коллективные

27. При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов:

А) государственные инспекторы труда

Б) работодатель

В) работники

28. К органам по рассмотрению трудовых споров не относятся:

А) суды

Б) комиссия по трудовым спорам

В) федеральная инспекция труда

29. Правом выдвижения требований при возникновении коллективного трудового спора наделены:

А) объединения работодателей

Б) работодатель

В) работники

30. Обязательным этапом рассмотрения коллективного трудового спора является:

А) трудовым арбитражем

Б) примирительной комиссией

В) с участием посредника

31. Трудовой арбитраж является:

А) только временным органом по рассмотрению коллективного трудового спора

Б) постоянно действующим или временным органом по рассмотрению коллективного трудового спора

В) только постоянно действующим органом по рассмотрению коллективного трудового спора

32. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение

А) одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

Б) трех месяцев со дня обнаружения причиненного ущерба

В) одного месяца со дня обнаружения причиненного ущерба

33. Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику за все время вынужденного прогула:

А) среднего заработка

Б) базового оклада

В) заработной платы

34. Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор:

А) имеет право изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора

Б) обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по собственному желанию

В) обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора

35. При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются:

А) в размере определенном судом

Б) в полном размере

В) частично

36. Правом выдвижения требований при возникновении коллективного трудового спора не обладают:

А) работники

Б) представители работников

В) работодатели

37. Порядок разрешения коллективного трудового спора не включает в себя рассмотрение коллективного трудового спора:

- А) примирительной комиссией
- Б) с участием посредника
- В) комиссией по трудовым спорам

38. Решение примирительной комиссии принимается:

- А) по распоряжению работодателя
- Б) по соглашению сторон коллективного трудового спора
- В) по решению представительного органа работников

39. В случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор:

- А) может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию
- Б) обязан по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию
- В) может по своему усмотрению изменить формулировку основания увольнения на увольнение по собственному желанию

40. В комиссии по трудовым спорам не рассматриваются:

- А) о невыплате заработной платы
- Б) об оспаривании дисциплинарного взыскания
- В) об отказе в приеме на работу