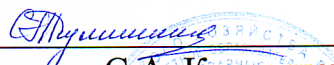


МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ И. Т. ТРУБИЛИНА»

ФАКУЛЬТЕТ ЮРИДИЧЕСКИЙ

УТВЕРЖДАЮ

Декан юридического
факультета


профессор С.А. Куемжиева
« 29 » июня 2023 г.



Рабочая программа дисциплины

Трудовые споры

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

Направление подготовки
40.03.01 Юриспруденция

Направленность
Гражданско-правовая

Уровень высшего образования
бакалавриат

Форма обучения
Очная, очно-заочная

Краснодар
2023

(для набора 2023 года)

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

Авторы:

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

А. А. Сапфирова

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

Т.Л. Адриановская

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

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

А.А. Сапфирова

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

Председатель
методической комиссии
юридического факультета
доктор юридических наук, доцент

А.А. Сапфирова

Руководитель
основной профессиональной
образовательной программы
кандидат юридических наук,
доцент

Э.А. Гряда

1 Цель и задачи освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины «Трудовые споры» является формирование комплекса знаний, умений и навыков, необходимых для рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Задачи дисциплины:

- формирование способности выявлять, предупреждать, пресекать, раскрывать, расследовать преступления и иные правонарушения, выявлять и устранять причины и условия, способствующие их совершению.
- формирование способности давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности.
- формирование способности реализовывать функции судопроизводства по гражданским, арбитражным, уголовным и административным делам.
- формирование способности осуществлять руководство агентством недвижимости.

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

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

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

ПК-3 - Способен давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности.

ПК-4 - Способен реализовывать функции судопроизводства по гражданским, арбитражным, уголовным и административным делам.

ПК-6 - Способен осуществлять руководство агентством недвижимости.

3 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

«Трудовые споры» являются дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений ОПОП ВО подготовки обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция, направленность «Гражданско-правовая».

4 Объем дисциплины (72 часов, 2 зачетных единиц)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Очно-заочная
Контактная работа в том числе:	37	15
— аудиторная по видам учебных занятий	36	14
— лекции	20	6
— практические	16	8
- лабораторные	-	-
— внеаудиторная	1	1
— зачет	1	1
— экзамен	-	-
— защита курсовых работ	-	-

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Очно-заочная
(проектов)		
Самостоятельная работа в том числе:	35	57
— курсовая работа (проект)	-	-
— прочие виды самостоятельной работы	35	57
Итого по дисциплине	72	72
в том числе в форме практической подготовки	-	-

5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемой дисциплины студенты (обучающиеся) сдают зачет.

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

Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						
				Лекции	в том числе в форме практической подготовки	Практические занятия	в том числе в форме практической подготовки	Лабораторные занятия	в том числе в форме практической подготовки*	Самостоятельная работа
1	Законодательство о трудовых спорах Трудовые споры как институт трудового права. Источники регулирования отношений по разрешению трудовых споров. Принципы разрешения трудовых споров. Органы по урегулированию трудовых споров, определение их компетенции	ПК-3	6	2	-	2	-	-	-	5
2	Трудовые споры	ПК-3,	6	2	-	2	-	-	-	5

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						
				Лекции	в том числе в форме практической подготовки	Практические занятия	в том числе в форме практической подготовки	Лабораторные занятия	в том числе в форме практической подготовки*	Самостоятельная работа
	и трудовые разногласия: понятие, их соотношение, виды Понятие и виды трудовых споров и трудовых разногласий. Формы и способы разрешения трудовых разногласий. Научная ретроспектива трудового спора. Соотношение понятия «трудовой спор», «трудовое разногласие», «трудовой конфликт». Причины и условия трудовых споров. Значение конфликтов права и интересов в практике разрешения трудовых споров. Применение понятий «спор», «разногласие», «конфликт» в современном трудовом законодательстве. Дифференциация трудовых споров по предмету, субъектному	ПК-4								

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						
				Лекции	в том числе в форме практической подготовки	Практические занятия	в том числе в форме практической подготовки	Лабораторные занятия	в том числе в форме практической подготовки*	Самостоятельная работа
	составу, отношениям, из которых возникает спор; по характеру спора; органам и лицам, разрешающим спор; порядку разрешения трудовых споров. Примирение и возможность его применения к разрешению трудовых споров. Роль и значение примирения в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Формы и способы примирения. Медиация в трудовом праве.									
3	Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров Понятие индивидуального трудового спора. Общий порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров комиссиями по	ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-6	6	6	-	6	-	-	-	10

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						
				Лекции	в том числе в форме практической подготовки	Практические занятия	в том числе в форме практической подготовки	Лабораторные занятия	в том числе в форме практической подготовки*	Самостоятельная работа
	<p>трудовым спорам (КТС): организация комиссий, их компетенция, порядок рассмотрения споров. Решение комиссий по трудовым спорам: порядок принятия, обжалования, исполнения. Категории индивидуальных трудовых споров, рассматриваемых и разрешаемых в судебном порядке. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.</p>									
4	<p>Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров</p> <p>Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на</p>	ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-6	6	6	-	4	-	-	-	8

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						
				Лекции	в том числе в форме практической подготовки	Практические занятия	в том числе в форме практической подготовки	Лабораторные занятия	в том числе в форме практической подготовки*	Самостоятельная работа
	работу, в том числе не по деловым качествам. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о фактическом допуске к работе, о заключении трудового договора. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о переводах и об увольнении работников. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о привлечении к дисциплинарной и материальной ответственности. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о рабочем времени и времени отдыха. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров об оплате труда.									

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						
				Лекции	в том числе в форме практической подготовки	Практические занятия	в том числе в форме практической подготовки	Лабораторные занятия	в том числе в форме практической подготовки*	Самостоятельная работа
	Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о злоупотреблениях трудовыми правами работниками и работодателями. Особенности рассмотрения и разрешения иных категорий индивидуальных трудовых споров									
5	Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров Понятие коллективного трудового спора. Общий порядок разрешения коллективных трудовых споров. Особенности рассмотрения коллективного спора примирительной комиссией. Особенности рассмотрения коллективного спора с участием посредника. Особенности рассмотрения коллективного спора трудовым арбитражем.	ПК-3, ПК-6	6	4	-	2	-	-	-	7

№ П / П	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						
				Лекции	в том числе в форме практической подготовки	Практические занятия	в том числе в форме практической подготовки	Лабораторные занятия	в том числе в форме практической подготовки*	Самостоятельная работа
	Осуществление права работников на забастовку. Ограничение права на забастовку. Признание забастовки незаконной. Гарантии работникам, участвующим в примирительных процедурах урегулирования трудовых споров. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах									
Итого				20	-	16	-	-	-	35

Содержание и структура дисциплины по очно-заочной форме обучения

№ П / П	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						
				Лекции	в том числе в форме практической подготовки	Практические занятия	в том числе в форме практической подготовки	Лабораторные занятия	в том числе в форме практической подготовки*	Самостоятельная работа
1	Законодательств	ПК-3	6	2	-	-	-	-	-	10

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						
				Лекции и	в том числе в форме практич еской подгото вки	Практи ческие занятия	в том числе в форме практи ческой подго товки	Лаборат орные занятия	в том числе в форме практич еской подгото вки*	Самостоя тельная работа
	о о трудовых спорах Трудовые споры как институт трудового права. Источники регулирования отношений по разрешению трудовых споров. Принципы разрешения трудовых споров. Органы по урегулированию трудовых споров, определение их компетенции									
2	Трудовые споры и трудовые разногласия: понятие, их соотношение, виды Понятие и виды трудовых споров и трудовых разногласий. Формы и способы разрешения трудовых разногласий. Научная ретроспектива трудового спора. Соотношение понятия «трудовой спор», «трудовое разногласие», «трудовой конфликт». Причины и условия трудовых споров. Значение	ПК-3, ПК-4	6	-	-	2	-	-	-	10

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						
				Лекции и	в том числе в форме практич еской подгото вки	Практи ческие занятия	в том числе в форме практи ческой подго товки	Лаборат орные занятия	в том числе в форме практич еской подгото вки*	Самостоя тельная работа
	конфликтов права и интересов в практике разрешения трудовых споров. Применение понятий «спор», «разногласие», «конфликт» в современном трудовом законодательстве. Дифференциация трудовых споров по предмету, субъектному составу, отношениям, из которых возникает спор; по характеру спора; органам и лицам, разрешающим спор; порядку разрешения трудовых споров. Примирение и возможность его применения к разрешению трудовых споров. Роль и значение примирения в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Формы и способы примирения. Медиация в трудовом праве.									
3	Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых	ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-6	6	2	-	2	-	-	-	12

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					
				Лекции и	в том числе в форме практической подготовки	Практические занятия	в том числе в форме практической подготовки	Лабораторные занятия	в том числе в форме практической подготовки*
	<p>споров Понятие индивидуального трудового спора. Общий порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам (КТС): организация комиссий, их компетенция, порядок рассмотрения споров. Решение комиссий по трудовым спорам: порядок принятия, обжалования, исполнения. Категории индивидуальных трудовых споров, рассматриваемых и разрешаемых в судебном порядке. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.</p>								

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						
				Лекции и	в том числе в форме практич еской подгото вки	Практи ческие занятия	в том числе в форме практи ческой подго товки	Лаборат орные занятия	в том числе в форме практич еской подгото вки*	Самостоя тельная работа
4	Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на работу, в том числе не по деловым качествам. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о фактическом допуске к работе, о заключении трудового договора. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о переводах и об увольнении работников. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о привлечении к дисциплинарной и материальной ответственности Особенности рассмотрения и разрешения	ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-6	6	-	-	2	-	-	-	15

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						
				Лекции и	в том числе в форме практич еской подгото вки	Практи ческие занятия	в том числе в форме практи ческой подго товки	Лаборат орные занятия	в том числе в форме практич еской подгото вки*	Самостоя тельная работа
	индивидуальных трудовых споров о рабочем времени и времени отдыха. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров об оплате труда. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о злоупотреблениях трудовыми правами работниками и работодателями. Особенности рассмотрения и разрешения иных категорий индивидуальных трудовых споров									
5	Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров Понятие коллективного трудового спора. Общий порядок разрешения коллективных трудовых споров. Особенности рассмотрения коллективного спора примирительной комиссией. Особенности	ПК-3, ПК-6	6	2	-	2	-	-	-	10

№ П / П	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						
				Лекции и	в том числе в форме практич еской подгото вки	Практи ческие занятия	в том числе в форме практич еской подго товки	Лаборат орные занятия	в том числе в форме практич еской подгото вки*	Самостоя тельная работа
	рассмотрения коллективного спора с участием посредника. Особенности рассмотрения коллективного спора трудовым арбитражем. Осуществление права работников на забастовку. Ограничение права на забастовку. Признание забастовки незаконной. Гарантии работникам, участвующим в примирительных процедурах урегулирования трудовых споров. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах									
Итого				6	-	8	-	-	-	57

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

Трудовые споры: метод.указания / сост. А. А. Сапфирова, Т. Л. Адриановская – [Электронный ресурс], 2021. – 15 с. Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/course/view.php?id=125> Образовательный портал КубГАУ, кафедра земельного, трудового и экологического права, №185

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

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

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

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

* номер семестра соответствует этапу формирования компетенции

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

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное Средство
	неудовлетвори- тельно (минимальный не достигнут)	удовлетвори- тельно (минимальный пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
ПК-2Способен выявлять, предупреждать, пресекать, раскрывать, расследовать преступления и иные правонарушения, выявлять и устранять причины и условия, способствующие их совершению					
Индикаторы достиженияком	Уровень знаний ниже	Минимально допустимый	Уровень знаний в	Уровень знаний в	Устный опрос,

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное Средство
	неудовлетвори- тельно (минимальный не достигнут)	удовлетвори- тельно (минимальный пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
<p>петенции: ПК-2.1. Применяет методы и способы выявления, предупреждения , пресечения, раскрытия и расследования преступлений и иных правонарушени й. ПК-2.4. Квалифицирует и разграничивает различные виды правонарушени й. ПК-2.5. Выявляет и устраняет причины и условия, способствующие совершению правонарушени й</p>	<p>минимальных требований, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстри рованы основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстри рованы базовые навыки</p>	<p>уровень знаний, допущено много негрубых ошибок. Продемонстри рованы основные умения, решены типовые задачи. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами</p>	<p>объеме, соответствую щем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстри рованы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, продемонстри рованы базовые навыки при решении стандартных задач</p>	<p>объеме, соответству ющем программе подготовки, без ошибок. Продемонс трированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несуществе нными недочетами , Продемонс трированы навыки при решении нестандарт ных задач</p>	<p>компетентнос тно- ориентирован ная задача(ситуац ионная), тест, вопросы и задания к зачету</p>
ПК-3Способен давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности.					
<p>Индикаторы достижения компетенции: ПК-3.1. Готовит правовы е заключения ПК-3.2. Дает устные и письменные консультации на основе анализа юридических текстов ПК-3.3.</p>	<p>Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстри рованы основные умения, имели место</p>	<p>Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок. Продемонстри рованы основные умения, решены типовые задачи.</p>	<p>Уровень знаний в объеме, соответствую щем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстри рованы все основные умения,</p>	<p>Уровень знаний в объеме, соответств ующем программе подготовки , без ошибок. Продемонс трированы все основные умения, решены все</p>	<p>Устный опрос, компетентнос тно- ориентирован ная задача (ситуационна я), тест, вопросы и задания к зачету</p>

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное Средство
	неудовлетвори- тельно (минимальный не достигнут)	удовлетвори- тельно (минимальный пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
Выбирает и использует юридическую терминологию, необходимую для дачи юридического заключения и юридических консультаций	грубые ошибки, не продемонстрированы базовые навыки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	решены все основные задачи с негрубыми ошибками, продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач	основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач	
ПК-4 Способен реализовывать функции судопроизводства по гражданским, арбитражным, уголовным и административным делам.					
Индикаторы достижения компетенций: ПК-4.1. Реализует функции судопроизводства по гражданским делам	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстрированы базовые навыки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач	Устный опрос, компетентностно-ориентированная задача(ситуационная), тест, вопросы и задания к зачету
ПК-6 Способен осуществлять руководство агентством недвижимости.					
Индикаторы достижения компетенций:	Уровень знаний ниже минимальных требований,	Минимально допустимый уровень знаний,	Уровень знаний в объеме, соответствующую	Уровень знаний в объеме, соответств	Устный опрос, компетентностно-

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное Средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
ПК-6.2. Организует систему внутреннего контроля качества предоставляемых услуг, оценки состояния условий труда работников ПК-6.3. Разрабатывает предложения по подбору персонала и по повышению профессионального уровня работников	имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстрированы базовые навыки	допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	щем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач	ующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач	ориентированная задача(ситуационная), тест, вопросы и задания к зачету

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

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

Для текущего контроля

Устный опрос

Вопросы для устного опроса:

1. Источники правового регулирования отношений по разрешению индивидуальных трудовых споров.
2. Органы по урегулированию индивидуальных трудовых споров, определение их компетенции
3. Компетенция комиссий по трудовым спорам
4. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам
5. Организация разрешения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам
6. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров об увольнении работников.

7. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о переводах работников.
8. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о рабочем времени.
9. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о времени отдыха.
10. Осуществление права работников на забастовку.
11. Ограничение права на забастовку.
12. Признание забастовки незаконной
13. Гарантии работникам, участвующим в примирительных процедурах урегулирования трудовых споров.
14. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
15. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах
16. Медиация в трудовом праве.

Компетентностно-ориентированная задача (ситуационная)

Пример компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной):

Опираясь на Кодекс РФ об административных правонарушениях, назовите виды административных наказаний за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, субъектов административной ответственности за данные правонарушения и порядок привлечения их к административной ответственности.

Тест

Пример вопроса к тестированию:

Комиссия по трудовым спорам принимает решение

+тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии

- путем опроса заинтересованных лиц
- открытым голосованием
- с обязательным участием прокурора

Для промежуточного контроля

Вопросы к зачету

1. Источники правового регулирования отношений по разрешению индивидуальных трудовых споров.
2. Органы по урегулированию индивидуальных трудовых споров, определение их компетенции
3. Общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
4. Компетенция комиссий по трудовым спорам
5. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам
6. Решение комиссий по трудовым спорам: порядок принятия.
7. Роль и значение примирения в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров
8. Формы и способы примирения сторон в коллективных трудовых спорах.
9. Переговоры как способ предотвращения возникновения индивидуального трудового спора.
10. Организация разрешения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам
11. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров об увольнении работников.

12. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о переводах работников.
13. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о привлечении к материальной ответственности.
14. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о привлечении к дисциплинарной ответственности.
15. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о рабочем времени.
16. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о времени отдыха.
17. Осуществление права работников на забастовку.
18. Ограничение права на забастовку.
19. Признание забастовки незаконной
20. Гарантии работникам, участвующим в примирительных процедурах урегулирования трудовых споров.
21. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
22. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах
23. Медиация в трудовом праве.
24. Медиаторы и их роль в рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров.

Задания для зачета

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

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

3. Иванов был уволен с работы по п. 5 ст.81 Трудового кодекса РФ. При окончательно расчете Иванову отказались выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск, поскольку он был уволен за нарушение трудовой дисциплины. Спустя 4 месяца Иванов обратился в комиссию трудовым спором с просьбой обязать администрацию выплатить компенсацию неиспользованный отпуск. В комиссии ему отказали в приеме заявления. *Подведомствен ли данный спор КТС? Разрешите спорно существу.*

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

5. Булкина была уволена с работы по п.8 ст.81 Трудового кодекса РФ. Булкина работала учителем физкультуры в школе. Поводом для увольнения послужили жалобы родителей, в которых они указывали, что она слишком вызывающе одевается, носит короткие юбки на работу, позволяет ученикам называть её на «ты», курит вместе с

учениками старших классов после окончания уроков. Булкина против увольнения возражала, считая, что она добросовестно выполняет свои трудовые обязанности. Её одежда не имеет значения, так как на уроках она находится в спортивной форме, а с учениками у неё близкие, доверительные отношения. Булкина обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. *Сформулируйте резолютивную часть решения суда.*

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

7. Вследствие задержки выплаты премии за квартал работники одного из трех магазинов фирмы «Все для дома» отказались от выполнения работы. Работодатель потребовал прекратить забастовку и объявил всем бунтовщикам по выговору. *Возник ли в организации коллективный трудовой спор? Назовите основания возникновения коллективного трудового спора. Законны ли меры наказания работников?*

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

9. Васильева работала в ООО «Росмонтаж» зав. складом. 03 августа 2018 года она подала заявление об увольнении по собственному желанию с 03 августа 2018 года в связи с состоянием здоровья. Работодатель не согласился с увольнением Васильевой с 03 августа 2018 года. Она направила свое заявление от 03 августа 2018 года по почте с уведомлением. В нем она указывала дату увольнения с 17 августа 2018 года в связи с состоянием здоровья. Заявление Васильевой было получено работодателем 06 августа 2018 года. В своей резолюции на заявлении он написал: «Уволить с отработкой двухнедельного срока с 20 августа 2018 года». О необходимости выхода на работу 20 августа 2018 года Васильева не была поставлена в известность. 20 августа Васильева не вышла на работу и была уволена работодателем за прогул. Не согласившись с увольнением, она подала в суд иск о восстановлении на работе и о взыскании среднего заработка за вынужденный прогул.

Разрешите дело по существу.

10. Пятого марта 2019 года Репин подал заявление об увольнении по собственному желанию с 20 марта 2019 года. Спустя несколько дней он попытался отозвать это заявление, ссылаясь на то, что оно было написано под давлением. Однако работодатель принимать отказное заявление под подпись не стал. Тогда 14 марта сотрудник отправил его почтой по юридическому адресу компании, указанному в трудовом договоре, а 17 марта направил вдогонку претензию о том, что считает действия работодателя незаконными. Тем не менее, 20 марта издали приказ об увольнении. *Дайте правовую оценку указанным фактам и обстоятельствам.*

ПК-3.Способен давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности.

Устный опрос

Вопросы для подготовки:

1. Понятие трудового спора.
2. Динамика трудового спора.

3. Причины и условия возникновения индивидуальных трудовых споров.
4. Причины и условия возникновения коллективных трудовых споров.
5. Виды трудовых споров.
6. Критерии классификации трудовых споров.
7. Критерии классификации и виды индивидуальных трудовых споров.
8. Как соотносятся понятия «стороны спора» и «стороны правоотношений по разрешению спора».
9. Конфликты права и интересов в практике разрешения трудовых споров.
10. Положения Гражданского процессуального кодекса РФ, касающиеся рассмотрения судом индивидуальных трудовых споров.
11. Трудовой кодекс РФ – основной кодифицированный нормативный правовой акт, регулирующий порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров.
12. Подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров.
13. Источники правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров.
14. Принципы разрешения трудовых споров.
15. Индивидуальные трудовые споры, подведомственные непосредственно суду.
16. Предмет и бремя доказывания в индивидуальных трудовых спорах.
17. Сроки обращения в суд за рассмотрением и разрешением индивидуальных трудовых споров.
18. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на работу
19. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров с лицами, считающими, что они подверглись дискриминации
20. Роль судебной практики в рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров.
21. Общий порядок разрешения коллективных трудовых споров
22. Участие государства в рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров.

Тест

Пример вопроса к тестированию:

Индивидуальный трудовой спор — это

- неурегулированные разногласия между двумя работниками;
- неурегулированные разногласия между двумя работодателями;
- + неурегулированные разногласия между работодателем и работником;
- неурегулированные разногласия между коллективом и работодателем.

Компетентностно-ориентированная задача (ситуационная)

Емунева работала медицинской сестрой физиотерапевтического кабинета в Кабардино-Балкарском республиканском врачебно-физкультурном диспансере. Приказом главного врача диспансера от 27 апреля 2019 года она уволена по основаниям, предусмотренным п.3 ст.81 Трудового кодекса РФ, в связи с несоответствием работника занимаемой должности по причине недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Не согласная с решением государственного инспектора труда, Емунева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании зарплаты за время вынужденного прогула и взыскании компенсации морального вреда. По ее мнению, увольнение - результат преследования ее со стороны работодателя.

В судебном заседании выяснилось, что согласно копии заключения аттестационной комиссии правки от 17 апреля 2019 года, Емунева не соответствует занимаемой должности и подлежит переводу или увольнению

Имеет ли место трудовой спор или трудовое разногласие? Правомерно ли увольнение Емуневой?

Для промежуточного контроля

Вопросы к зачету

1. Понятие трудового спора.
2. Динамика трудового спора.
3. Причины и условия возникновения индивидуальных трудовых споров.
4. Причины и условия возникновения коллективных трудовых споров.
5. Виды трудовых споров.
6. Критерии классификации трудовых споров.
7. Критерии классификации и виды индивидуальных трудовых споров.
8. Как соотносятся понятия «стороны спора» и «стороны правоотношений по разрешению спора».
9. Конфликты права и интересов в практике разрешения трудовых споров.
10. Положения Гражданского процессуального кодекса РФ, касающиеся рассмотрения судом индивидуальных трудовых споров.
11. Трудовой кодекс РФ – основной кодифицированный нормативный правовой акт, регулирующий порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров.
12. Подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров.
13. Источники правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров.
14. Принципы разрешения трудовых споров.
15. Индивидуальные трудовые споры, подведомственные непосредственно суду.
16. Предмет и бремя доказывания в индивидуальных трудовых спорах.
17. Сроки обращения в суд за рассмотрением и разрешением индивидуальных трудовых споров.
18. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на работу
19. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров с лицами, считающими, что они подверглись дискриминации
20. Роль судебной практики в рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров.
21. Общий порядок разрешения коллективных трудовых споров
22. Участие государства в рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров.

Задания для зачета

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

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

3. Павлова 4 апреля 2019 г. обратилась с иском к ООО «Южный торговый дом» об установлении факта трудовых отношений. В обоснование заявленных требований истец указала, что с 1 сентября 2018 г. до 12 декабря 2019 г. работала в ООО на основании

гражданско-правового договора возмездного оказания услуг, однако фактически отношения носили трудовую характер, поскольку истец работала менеджером по продажам, также как другие менеджеры по продажам, принятые на работу к ответчику по трудовым договорам, в одном помещении, с одинаковыми должностными обязанностями, соблюдая единый для всех внутренний трудовой распорядок. *Решите дело.*

4. Преподаватель университета Кориновуолился по собственному желанию 15 мая 2019 г. Через три с половиной месяца он обратился в комиссию по трудовым спорам с просьбой о восстановлении на прежней работе. В заявлении он указал, что уволился под давлением администрации, которая угрожала расторгнуть с ним трудовой договор за совершение аморального проступка. КТС отказала в приеме заявления в связи с истечением срока обращения. Коринообратился в суд. *Проанализируйте спорную ситуацию.*

5. Горюнов откликнулся на вакансию главного бухгалтера через сайт поиска работы. Компания ему отказала. Формальный отказ Горюнова не устроил, и он отправил в адрес работодателя письмо с просьбой в письменном виде обосновать причину такого решения. Однако почтовый конверт вернулся обратно за истечением срока хранения. Тогда работник обратился в суд с иском признать отказ в приеме на работу незаконным, обязать ответчика принять его на должность главного бухгалтера, взыскать компенсацию за время вынужденного прогула и возместить моральный вред. *Дайте правовую оценку указанным фактам и обстоятельствам.*

6. 20 декабря 2019 г. забастовочный комитет «Водоканала» принял постановление о начале 24 декабря бессрочной забастовки, при этом в этот день предлагалось прекратить подачу горячей воды населению и другим потребителям, отключить подачу пара в бане. *Составьте юридическое заключение о незаконности предпринятых действий и принятых решениях.*

7. Яковлева работала дистанционно и выполняла задания, направляемые работодателем по электронной почте или по телефону. Режим рабочего времени был свободным. Компания решила оптимизировать рабочий процесс и повысить эффективность своей деятельности. С этой целью она создала департамент развития, включила в его состав должность Яковлевой, подчинила ей одного работника (консультанта), местом работы определила офис компании с режимом работы пять дней в неделю с 12:00 до 17:00. Яковлева получила уведомление о том, что в связи с изменением организационных условий труда ей предлагается либо согласиться на них, либо уволиться (ст. 74, п. 7 ст. 77 ТК РФ). С переводом на стационарное рабочее место она не согласилась и была уволена. *Куда следует обратиться Яковлевой?*

8. В штатном расписании не было должности уборщицы, в связи с чем генеральный директор отказывался с работником оформить трудовой договор. По истечении двух лет Леонова Карина Эдуардовна обратилась в суд с иском о принудительном заключении с ней трудового договора. Какое решение должен вынести суд? Какие юридически значимые обстоятельства необходимо доказать для признания отношений трудовыми?

9. Руководитель организации отказался удовлетворять коллективные требования работников, сославшись на их необоснованно завышенные требования в условиях экономического кризиса. Представители работников, не видя смысла в примирительных процедурах, приступили к руководителю организации отказался удовлетворять коллективные требования работников, сославшись на их необоснованно завышенные требования в условиях экономического кризиса. Представители работников, не видя смысла в примирительных процедурах, приступили к проведению забастовки. Правомерны ли действия работников? Каков порядок разрешения коллективных трудовых споров?

10. Пантелеев является работником организации, расположенной в районе Крайнего Севера. Он отказывается вернуть деньги, излишне выплаченные ему авансом на оплату проезда к месту отдыха и обратно. Как взыскать с него эту сумму, если Пантелеев оспаривает основания и размеры удержания? Определите стороны трудового спора и предмет спора.

ПК-4.Способен реализовывать функции судопроизводства по гражданским, арбитражным, уголовным и административным делам

Устный опрос

Вопросы для подготовки:

1. Решение комиссий по трудовым спорам: порядок исполнения решения.обжалования.
2. Решение комиссий по трудовым спорам: порядок обжалования.
3. Разрешение индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции.
4. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
5. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров об оплате труда.
6. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о злоупотреблениях трудовыми правами работниками и работодателями.
7. Особенности рассмотрения трудовых споров с участием иностранных граждан.
8. Особенности рассмотрения трудовых споров государственных гражданских служащих.
9. Особенности рассмотрения коллективных трудовых споров примирительной комиссией
10. Особенности рассмотрения коллективных трудовых споров с участием посредника
11. Особенности рассмотрения коллективных трудовых споров трудовым арбитражем

Тест

Пример вопроса к тестированию:

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

- восстановлении работника на прежней работе
- изменении существенных условий трудового договора
- расторжении трудового договора
- переводе работника на другую работу

Компетентностно-ориентированная задача (ситуационная)

Власова работала в средней школе учителем русского языка и литературы с 16 сентября 1992 года. С 23декабря 2014 года по 10 декабря 2014 года она находилась на больничном листе. 11 декабря 2014 года она должна была приступить к работе в 8-30. Однако в 9-30 11 декабря 2014 года она находилась в суде как участник судебного процесса, на который она была вызвана судебной повесткой. Вернувшись из зала судебного заседания в 13-30, Власова приступила к работе.

Приказом №99 от 22 декабря 2014 года Власовой был объявлен выговор за нарушение трудовой дисциплины - невыход на работу в первую смену 11 декабря 2014 года.

Не согласная с дисциплинарным взысканием, Власова обратилась в суд.

Разрешите дело по существу.

Для промежуточного контроля

Вопросы к зачету

1. Решение комиссий по трудовым спорам: порядок исполнения решения.обжалования.
2. Решение комиссий по трудовым спорам: порядок обжалования.
3. Разрешение индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции.
4. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
5. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров об оплате труда.
6. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о

злоупотреблениях трудовыми правами работниками и работодателями.

7. Особенности рассмотрения трудовых споров с участием иностранных граждан.

8. Особенности рассмотрения трудовых споров государственных гражданских служащих.

9. Особенности рассмотрения коллективных трудовых споров примирительной комиссией

10. Особенности рассмотрения коллективных трудовых споров с участием посредника

11. Особенности рассмотрения коллективных трудовых споров трудовым арбитражем

Задания для зачета

1. Черепанов обратился в районный суд с иском к ООО "БалтТрансСервис" о взыскании суммы в возмещение затрат по уплате процентов по займам на приобретение жилого помещения. Состоял в трудовых отношениях с ответчиком в должности специалиста по подвижному составу. С ответчиком заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, согласно которому ответчик обязался возместить Черепанову затраты по уплате процентов по займам на приобретение жилого помещения. При увольнении работодатель не выплатил истцу денежные средства по уплате процентов на приобретение жилого помещения. *Определите подсудность спора. Подготовьте проект искового заявления.*

2. Работник обратился в суд по месту своего жительства с требованием о взыскании с работодателя задолженности по заработной плате. В свою очередь, работодатель направил в суд заявление о передаче дела на рассмотрение в суд по месту своей юридической регистрации, поскольку именно этот суд был определен трудовым договором в качестве места рассмотрения возникающих между сторонами споров. *Составьте юридическое заключение об определении подсудности данного трудового спора.*

3. В ходе проведения коллективных переговоров для заключения коллективного договора в ОАО "Лаки-краски" между представителями работодателя и выборным профсоюзным органом, представляющим интересы работников, возникли разногласия. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в количестве 14 календарных дней только начальникам цехов, участков, отделов, а также главным специалистам. Для остальных руководителей и специалистов предлагался отпуск продолжительностью 3 календарных дня. Профсоюзный орган предлагал предоставлять такой отпуск в количестве 9 календарных дней, но всем руководителям и специалистам предприятия. *Составьте проект протокола разногласий по данному вопросу. Каков дальнейший порядок рассмотрения данного спора?*

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

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

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

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

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

9. На момент увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение штатов) работница была Демидова была беременна, но сведений о беременности работодателю не представила. После увольнения она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Какое решение должен вынести суд. Дайте мотивированный ответ. Что следует считать злоупотреблением правом?

10. Первичная профсоюзная организация ОАО "Пермский свинокомплекс" обратилась в суд с иском к ОАО "Пермский свинокомплекс" об индексации заработной платы работникам акционерного общества, ссылаясь на то, что условиями Коллективного договора (пункт 28) предусмотрена индексация заработной платы работников, однако ответчиком данная обязанность не исполняется, несмотря на проведенные переговоры и издание соответствующего приказа по предприятию. Учитывая, что индексация заработной платы работникам ОАО "Пермский свинокомплекс" в нарушение статьи 134ТК РФ и пункта 28 коллективного договора не производится, истец просил обязать работодателя проиндексировать заработную плату. Подлежит ли данное дело рассмотрению в суде? Является ли данный спор коллективным трудовым спором?

ПК-6 - Способен осуществлять руководство агентством недвижимости

Устный опрос

Вопросы для подготовки:

1. Трудовой кодекс РФ – основной кодифицированный нормативный правовой акт, регулирующий порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров.

2. Подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров.

3. Источники правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров.

4. Компетенция комиссий по трудовым спорам

5. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам

6. Организация разрешения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам

7. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на работу

8. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров об увольнении работников.

9. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о переводах работников.

10. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о рабочем времени.

11. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о времени отдыха.
12. Осуществление права работников на забастовку.

Тест

Пример вопроса к тестированию:

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям

- работника,
- работодателя,
- профессионального союза,
- адвоката.

Компетентностно-ориентированная задача (ситуационная)

ООО «Банк Патентованных Идей» зарегистрировано 15 мая 2000 г. по адресу: Московская область, г. Королев, ул. Калининградская, д. 28. 16 декабря 2012 г. сведения о нем внесены в Единый государственный реестр юридических лиц.

7 июля 2014 г. Бурыкин А.В. приказом директора открытого акционерного общества «Банк Патентованных Идей» был принят на работу в обособленное подразделение № 3 в г. Брянске на должность специалиста, с ним был заключен трудовой договор. По условиям трудового договора местом работы Бурыкина А.В. является офис работодателя, расположенный по адресу: г. Брянск, ул. Калинина, д. 98а. Впоследствии открытое акционерное общество «Банк Патентованных Идей» было переименовано в АО "Банк Патентованных Идей".

24 ноября 2017 г. в связи с прекращением деятельности Общества в городах Коломне и Брянске было принято решение о закрытии с 1 февраля 2018 г. организации.

В этот же день 24 ноября 2017 г. директором АО «Банк Патентованных Идей» в связи со сложным финансовым состоянием организации, необходимостью оптимизации операционных расходов был издан приказ о перемещении с 1 февраля 2018 г. в другую местность по адресу: Московская область, Красногорский район, 26-й километр автодороги "Балтия", бизнес-центр "Рига Ленд", строение А, помещение 13.

Бурыкин А.В. был ознакомлен под роспись с уведомлением работодателя об изменении условий трудового договора в связи с прекращением деятельности в г.Брянске. В этом уведомлении Бурыкину А.В. был предложен перевод на работу в другую местность. без изменения прочих условий ранее заключенного с ним трудового договора.

Бурыкин А.В. письменно обратился к директору с просьбой о расторжении с ним трудового договора по пункту 1 части 1 статьи 81 ТК РФ (ликвидация организации), сославшись на то, что при прекращении деятельности организации, в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Ответом директора АО "Банк Патентованных Идей" от 19 декабря 2017 г. Бурыкину А.В. сообщено о том, что расторжение с ним трудового договора по пункту 1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (вследствие ликвидации организации) не может быть осуществлено. Дайте консультацию Бурыкину А.В. Какие документы необходимы ему для обращения в суд? Что должно быть отражено в этих документах?

Для промежуточного контроля

Вопросы к зачету

1. Трудовой кодекс РФ – основной кодифицированный нормативный правовой акт, регулирующий порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров.
2. Подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров.
3. Источники правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров.

4. Компетенция комиссий по трудовым спорам
5. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам
6. Организация разрешения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам/
7. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на работу
8. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров об увольнении работников.
9. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о переводах работников.
10. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о рабочем времени.
11. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о времени отдыха.
12. Осуществление права работников на забастовку.

Задания для зачета

1. Заявление об индивидуальном трудовом споре (работник полагает, что ему незаконно не выплатили премию) работник направил не прямо в КТС (так как работник, ответственный за прием заявлений о трудовом споре, отсутствовал на работе в связи с нетрудоспособностью), а в канцелярию работодателя, где у него это заявление приняли и зарегистрировали, что подтверждается соответствующей подписью на втором экземпляре заявления, оставшемся у работника. Однако спустя неделю дело не было назначено к рассмотрению, и работник стал выяснять почему. В КТС ему сообщили, что никакое заявление от работника к ним не поступало. Как в данном случае поступить КТС: отказать в принятии заявления работника в связи с пропуском срока давности или принять к рассмотрению первоначальное заявление работника (второй экземпляр, представленный работником), восстановив срок давности?
2. Вправе ли комиссия по трудовым спорам рассматривать по существу, помимо основного требования работника о признании выговора незаконным, дополнительное - о возмещении морального вреда (оба требования указаны в заявлении работника)? Будет ли это являться нарушением ст. 237 ТК РФ? Если да, то какие действия необходимо предпринять комиссии в связи с наличием дополнительного требования работника и как правильно оформить решение?
3. Работник подал заявление об индивидуальном трудовом споре в КТС. Был назначен день для рассмотрения заявления работника в пределах 10-дневного срока, установленного ст. 387 ТК РФ. После этого стало известно, что работник обратился с иском, содержащим те же требования, в суд (работодателю пришли повестка и копия искового заявления). Вправе ли КТС принять решение о снятии вопроса с рассмотрения в связи с обращением работника в суд?
4. Комиссия по трудовым спорам приняла и вручила работнику - инициатору трудового спора решение по рассмотренному спору. Спустя неделю этот работник обратился в комиссию с требованием повторного рассмотрения спора ввиду выявления им вновь открывшихся обстоятельств по делу. Подлежит ли требование работника удовлетворению?
5. В трудовом договоре работника сказано, что "споры, возникающие в отношении трудового договора, разрешаются по соглашению сторон, а при невозможности достижения согласия - в соответствии с законодательством РФ". Работник в случае спора обратился в суд, не обратившись предварительно к работодателю для решения спора в досудебной стадии. То есть работник нарушил требование трудового договора по разрешению спора в досудебной стадии. 1. Чем это может грозить работнику? 2. Можно ли считать в данном

случае, что право досудебной защиты возникает после обращения к стороне, предполагаемо нарушившей закон, поэтому у работника не возникло право судебной защиты?

6. Работник причинил ущерб работодателю - сломал офисный компьютер. Нужно ли составлять документ, фиксирующий факт причинения ущерба? В какой срок работодатель может обратиться в суд с иском о возмещении работником ущерба?

7. Работник причинил обществу материальный ущерб в крупном размере. Сейчас работник увольняется, часть долга осталась не погашена. Как взыскать с него задолженность?

8. Уволенный работник (водитель) в течение трех месяцев отказывается возвращать служебный автомобиль. Какие убытки может взыскать с него бывший работодатель (ущерб, упущенную выгоду, амортизацию и пр.)? Это будет трудовой или гражданско-правовой спор?

9. В коллективном договоре установлены различные размеры материальной помощи к отпуску, к бракосочетанию в зависимости от размера заработной платы работника? Можно ли это считать дискриминацией?

10. Автономное учреждение принимает внешнего совместителя с продолжительностью рабочего дня четыре часа. По соглашению сторон ему будет выплачиваться оклад в размере 100% (а не 50%), предусмотренный для данной должности. Не будет ли это дискриминацией по отношению к другим сотрудникам, которые работают в той же должности и для которых эта работа является основной?

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

Критерии оценки знаний при проведении устного опроса:

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

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

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся показал неполные знания темы, определенного раздела, проблемы; допустил ошибки и неточности при ответе; продемонстрировал неумение логически выстраивать ответ и формулировать свою позицию по проблемным вопросам; при ответе опирался только на учебную литературу.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся обнаруживает незнание темы, определенного раздела, проблемы; допускает ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл; беспорядочно и неуверенно излагает материал; не может ответить на дополнительные и уточняющие вопросы; если обучающийся вообще отказался отвечать на вопросы по причине незнания темы, определенного раздела, проблемы либо отмечаются такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению следующих тем, разделов.

Критерии оценки решения компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной):

Оценка «отлично»: при решении задачи: определен вид возникшего правоотношения; нормативные правовые акты, подлежащие применению; приведены теоретические положения, имеющие отношение к рассматриваемым обстоятельствам; сформулирован

обоснованный ответ со ссылкой на нормы права; представлен анализ материалов судебной практики по аналогичным делам.

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

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

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

Критерии оценки знаний студентов при проведении тестирования

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

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

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

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

Критерии оценки знаний обучающихся на зачете

Оценки «зачтено» и «не зачтено» выставляются по дисциплинам, формой заключительного контроля которых является зачет. При этом оценка «зачтено» должна соответствовать параметрам любой из положительных оценок («отлично», «хорошо», «удовлетворительно»), а «не зачтено» — параметрам оценки «неудовлетворительно».

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

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

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, который показал знание основного материала учебной программы в объеме, достаточном и необходимым для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных учебной программой, знаком с основной литературой,

рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, допустившему погрешности в ответах на экзамене или выполнении экзаменационных заданий, но обладающему необходимыми знаниями под руководством преподавателя для устранения этих погрешностей, нарушающему последовательность в изложении учебного материала и испытывающему затруднения при выполнении практических работ.

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

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная учебная литература

1. Сапфинова, А. А. Трудовые споры в России : учебное пособие / А. А. Сапфинова, В. В. Волкова. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 87 с. -Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81697.html>

2. Трудовые споры : учебник / Т. Л. Адриановская [и др.]; под общ.ред. А. А. Сапфиновой. — Краснодар : КубГАУ, 2021. — 176 с. Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/course/view.php?id=125> Образовательный портал КубГАУ, кафедра земельного, трудового и экологического права, №163

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

Дополнительная учебная литература:

1. Сапфинова А.А., Адриановская Т.А. Трудовой договор: учеб.пособие. — Краснодар: КубГАУ, 2017. — 88 с. Образовательный портал КубГАУ. Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/125/Trudovoi_dogovor_uchebnoe_posobie_.pdf

2. Адриановская, Т. Л. Трудовое право : учебное пособие / Т. Л. Адриановская, С. С. Баева. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с. — ISBN 978-5-93916-587-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/74187.html>

3. Трудовое право : учебник для бакалавриата / под ред. В.М. Лебедева. — 2-е изд., перераб. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2022. — 368 с. - ISBN 978-5-00156-222-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1853681>

4. Бочкарева, Н. А. Трудовое право России : учебник / Н. А. Бочкарева. — Саратов :Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 526 с. — ISBN 978-5-4486-0490-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79438.html>

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Перечень ЭБС

№	Наименование	Тематика
1	ФГБУ «Российская государственная библиотека»	Универсальная

2	ЭБС IPRbook	Универсальная
3	ЭБС Znanium.com	Универсальная
4	Образовательный портал КубГАУ	Универсальная

Перечень Интернет сайтов:

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

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Трудовые споры: сборник задач/ сост. Сапфинова А.А., Макарова В.А. - Краснодар: КубГАУ, 2015. – 56с. Образовательный портал КубГАУ. Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/125/02_Sbornik_zadach_Trudovye_spory.pdf
2. Трудовые споры: метод.указания / сост. А. А. Сапфинова, Т. Л. Адриановская – [Электронный ресурс], 2021. – 23 с. Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/course/view.php?id=125> Образовательный портал КубГАУ, кафедра земельного, трудового и экологического права, №186

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

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют:

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

Перечень лицензионного ПО

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

Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

№	Наименование	Тематика	Электронный адрес
1	Гарант	Правовая	https://www.garant.ru/

2	Консультант	Правовая	https://www.consultant.ru/
3	Официальный интернет-портал правовой информации	Правовая	http://pravo.gov.ru/
4	Научно-технический центр правовой информации «Система» Федеральной службы охраны Российской Федерации	Правовая	https://www.systema.ru/
5	Нормативные правовые акты в Российской Федерации	Правовая	http://pravo.minjust.ru/
6	Федеральный портал проектов нормативных правовых актов	Правовая	https://regulation.gov.ru/#

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

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1	2	3	4
1	Трудовыеспоры	<p>Помещение №3 ГД, посадочных мест — 198; площадь — 192,2кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. специализированная мебель(учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №452 ГУК, посадочных мест — 32; площадь — 36,5кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и</p>	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13

		<p>индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации . сплит-система — 1 шт.; специализированная мебель(учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №451 ГУК, посадочных мест — 84; площадь — 70,6кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации . специализированная мебель(учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №444 ГУК, площадь — 34,8кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. сплит-система — 1 шт.; специализированная мебель(учебная доска, учебная мебель).</p> <p>Помещение №710 ГУК, посадочных мест — 36; площадь — 55,2кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации . специализированная мебель(учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office.</p>	
--	--	---	--

		<p>Помещение №450 ГУК, посадочных мест — 32; площадь — 36,9 кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. сплит-система — 1 шт.; специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель).</p> <p>Помещение №737 ГУК, посадочных мест — 42; площадь — 53 кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №446 ГУК, площадь — 35,2 кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. сплит-система — 1 шт.; специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель).</p> <p>Помещение №714 ГУК, посадочных мест — 28; площадь — 36,6 кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office</p>	
2	Трудовые споры	Помещение №432 ГУК, посадочных	350044, Краснодарский край, г.

		<p>мест — 16; площадь — 35,5 кв. м.; помещение для самостоятельной работы.</p> <p>технические средства обучения (компьютеры персональные); доступ к сети «Интернет»; доступ в электронную информационно-образовательную среду университета; специализированная мебель (учебная мебель).</p> <p>Программное обеспечение: Windows, Office, специализированное лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, предусмотренное в рабочей программе</p>	Краснодар, ул. им. Калинина, 13
3	Трудовые споры	<p>Помещение №433 ГУК, посадочных мест — 16; площадь — 17,2 кв. м.; помещение для самостоятельной работы.</p> <p>технические средства обучения (компьютеры персональные); доступ к сети «Интернет»; доступ в электронную информационно-образовательную среду университета; специализированная мебель (учебная мебель).</p> <p>Программное обеспечение: Windows, Office, специализированное лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, предусмотренное в рабочей программе</p>	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13
4	Трудовые споры	<p>Помещение №357 МХ, посадочных мест — 20; площадь — 41,7 кв. м.; помещение для самостоятельной работы.</p> <p>технические средства обучения (компьютеры персональные); доступ к сети «Интернет»; доступ в электронную информационно-образовательную среду университета; специализированная мебель (учебная мебель).</p> <p>Программное обеспечение: Windows, Office, специализированное лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, предусмотренное в рабочей программе</p>	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13

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

Входная группа в главный учебный корпус оборудован пандусом, кнопкой вызова, тактильными табличками, опорными поручнями, предупреждающими знаками, доступным

расширенным входом, в корпусе есть специально оборудованная санитарная комната. Для перемещения инвалидов и ЛОВЗ в помещении имеется передвижной гусеничный ступенькоход. Корпус оснащен противопожарной звуковой и визуальной сигнализацией

13. Особенности организации обучения лиц с ОВЗ и инвалидов

Для инвалидов и лиц с ОВЗ может изменяться объём дисциплины (модуля) в часах, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося (при этом не увеличивается количество зачётных единиц, выделенных на освоение дисциплины).

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

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

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ

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

	курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.
--	---

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

В ходе проведения промежуточной аттестации предусмотрено:

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

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

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины.

Студенты с нарушениями зрения

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

- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания и др.) на практических и лабораторных занятиях;
- минимизирование заданий, требующих активного использования зрительной памяти и зрительного внимания;
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы.

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

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

Студенты с нарушениями слуха (глухие, слабослышащие, позднооглохшие)

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить аудиальную форму лекции в плоскпечатную информацию;
- наличие возможности использовать индивидуальные звукоусиливающие устройства и сурдотехнические средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации; осуществлять взаимобратный перевод текстовых и аудиофайлов (блокнот для речевого ввода), а также запись и воспроизведение зрительной информации.
- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала (структурно-логические схемы, таблицы, графики, концентрирующие и обобщающие информацию, опорные конспекты, раздаточный материал);
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;

- особый речевой режим работы (отказ от длинных фраз и сложных предложений, хорошая артикуляция; четкость изложения, отсутствие лишних слов; повторение фраз без изменения слов и порядка их следования; обеспечение зрительного контакта во время говорения и чуть более медленного темпа речи, использование естественных жестов и мимики);
- четкое соблюдение алгоритма занятия и заданий для самостоятельной работы (называние темы, постановка цели, сообщение и запись плана, выделение основных понятий и методов их изучения, указание видов деятельности студентов и способов проверки усвоения материала, словарная работа);
- соблюдение требований к предъявляемым учебным текстам (разбивка текста на части; выделение опорных смысловых пунктов; использование наглядных средств);
- минимизация внешних шумов;
- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего).

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

- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации;
 - наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
 - наличие наглядного сопровождения изучаемого материала;
 - наличие четкой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
 - обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;
 - предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
 - сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего);
 - предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате;
 - предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
 - возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, в виде пометок в заранее подготовленном тексте).
 - применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы;
 - стимулирование выработки у студентов навыков самоорганизации и самоконтроля;
- наличие пауз для отдыха и смены видов деятельности по ходу занятия.