

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

Юридический факультет
Земельного, трудового и экологического права



УТВЕРЖДЕНО:
Декан, Руководитель подразделения
Куемжиева С.А.
(протокол от 26.04.2024 № 9)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
« ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО
КОМПЛЕКСА»**

Уровень высшего образования: бакалавриат

Направление подготовки: 40.03.01 Юриспруденция

Направленность (профиль): Аграрно-правовой
Квалификация (степень) выпускника: Бакалавр

Формы обучения: очная, очно-заочная

Год набора: 2024

Срок получения образования: Очная форма обучения – 4 года
Очно-заочная форма обучения – 4 года 8 месяца(-ев)

Объем: в зачетных единицах: 2 з.е.
в академических часах: 72 ак.ч.

Разработчики:

Доцент, кафедра земельного, трудового и экологического права Новикова Ю.А.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки Направление подготовки: 40.03.01 Юриспруденция, утвержденного приказом Минобрнауки России от 19.07.2022 №1011, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Специалист в сфере предупреждения коррупционных правонарушений", утвержден приказом Минтруда России от 08.08.2022 № 472н.

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	Земельного, трудового и экологического права	Заведующий кафедрой, руководитель подразделения, реализующего ОП	Сапфинова А.А.	Согласовано	11.04.2024, № 12
2	Юридический факультет	Председатель методической комиссии/совета	Сапфинова А.А.	Согласовано	25.04.2024, № 7
3	Международного частного и предпринимательского права	Руководитель образовательной программы	Кудрявцева Л.В.	Согласовано	26.04.2024, № 9

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - формирование комплекса знаний, умений и навыков, необходимых для осуществления трудовой деятельности, связанной с реализацией трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в целях защиты трудовых прав работников АПК

Задачи изучения дисциплины:

- формирование способности к правовому сопровождению деятельности физических лиц и организаций агропромышленного комплекса;
- формирование способности консультировать физических лиц и организаций агропромышленного комплекса по вопросам применения законодательства.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

ПК-П5 Способен к правовому сопровождению деятельности физических лиц и организаций агропромышленного комплекса.

ПК-П5.3 Представляет интересы физических лиц и организаций агропромышленного комплекса в судах и иных органах и организациях.

Знать:

ПК-П5.3/Зн2 знает трудовое законодательство, регулирующее отношения, из которых возник спор, рассматриваемый уполномоченным органом

Уметь:

ПК-П5.3/Ум2 умеет применять нормы трудового права для защиты интересов физических лиц и организаций АПК

Владеть:

ПК-П5.3/Нв2 владеет приемами по преодолению пробелов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений

ПК-П6 Способен к консультированию физических лиц и организаций агропромышленного комплекса по вопросам применения законодательства.

ПК-П6.1 Консультирует физическое лицо, организацию агропромышленного комплекса по вопросам применения законодательства.

Знать:

ПК-П6.1/Зн1 знает трудовое законодательство, регулирующее трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения

Уметь:

ПК-П6.1/Ум1 умеет применять трудовое законодательство, в том числе в части защиты трудовых прав

Владеть:

ПК-П6.1/Нв1 владеет навыками преодолевать коллизии, возникающие между нормами трудового права

ПК-П6.2 Консультирует в области кадрового делопроизводства и применения трудового законодательства в организациях агропромышленного комплекса.

Знать:

ПК-П6.2/Зн1 знает нормы права, регулирующие делопроизводство, особенности регулирования трудовых отношений в организациях АПК

Уметь:

ПК-П6.2/Ум1 умеет разъяснять содержание норм права, включая нормы, регулирующие ведение кадрового делопроизводства в организациях АПК

Владеть:

ПК-П6.2/Нв1 владеет навыками преодоления коллизий в области правового регулирования кадрового делопроизводства и трудовых отношений в организациях АПК

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Защита трудовых прав работников агропромышленного комплекса» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах): Очная форма обучения - 6, Очно-заочная форма обучения - 6.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к видам профессиональной деятельности и решению профессиональных задач, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Очная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Внеаудиторная контактная работа (часы)	Зачет (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Шестой семестр	72	2	37	1		20	16	35	Зачет
Всего	72	2	37	1		20	16	35	

Очно-заочная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Внеаудиторная контактная работа (часы)	Зачет (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Шестой семестр	72	2	15	1		6	8	57	Зачет
Всего	72	2	15	1		6	8	57	

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

(часы промежуточной аттестации не указываются)

Очная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Внеаудиторная контактная работа	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соответствующие результатам освоения программы
Раздел 1. Раздел 1	71		20	16	35	ПК-П5.3 ПК-П6.1 ПК-П6.2
Тема 1.1. Сущность защиты трудовых прав	13		4	2	7	
Тема 1.2. Формы, способы и субъекты защиты трудовых прав	13		4	2	7	
Тема 1.3. Работник и работодатель как субъекты защиты трудовых прав	13		4	2	7	
Тема 1.4. Негосударственные субъекты защиты трудовых прав	15		4	4	7	
Тема 1.5. Органы государства как субъекты защиты трудовых прав	17		4	6	7	
Раздел 2. Промежуточная аттестация	1	1				ПК-П5.3 ПК-П6.1 ПК-П6.2
Тема 2.1. Зачет	1	1				
Итого	72	1	20	16	35	

Очно-заочная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Внеаудиторная контактная работа	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соответствующие результатам освоения программы
Раздел 1. Раздел 1	71		6	8	57	ПК-П5.3 ПК-П6.1 ПК-П6.2
Тема 1.1. Сущность защиты трудовых прав	14		2		12	
Тема 1.2. Формы, способы и субъекты защиты трудовых прав	14			2	12	
Тема 1.3. Работник и работодатель как субъекты защиты трудовых прав	14			2	12	

Тема 1.4. Негосударственные субъекты защиты трудовых прав	16		2	2	12	
Тема 1.5. Органы государства как субъекты защиты трудовых прав	13		2	2	9	
Раздел 2. Промежуточная аттестация	1	1				ПК-П5.3 ПК-П6.1 ПК-П6.2
Тема 2.1. Зачет	1	1				
Итого	72	1	6	8	57	

5. Содержание разделов, тем дисциплин

Раздел 1. Раздел 1

(Очная: Лекционные занятия - 20ч.; Практические занятия - 16ч.; Самостоятельная работа - 35ч.; Очно-заочная: Лекционные занятия - 6ч.; Практические занятия - 8ч.; Самостоятельная работа - 57ч.)

Тема 1.1. Сущность защиты трудовых прав

(Очная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 7ч.; Очно-заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 12ч.)

Понятие защиты трудовых прав работников и работодателей.

Конституционные основы защиты трудовых прав работников и работодателей

Трудовые права и законные интересы работников и работодателей как объекты защиты.

Международно-правовая защита трудовых прав работников и работодателей.

Тема 1.2. Формы, способы и субъекты защиты трудовых прав

(Очная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 7ч.; Очно-заочная: Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 12ч.)

Формы защиты трудовых прав работников и работодателей. Способы защиты трудовых прав работников и работодателей, их виды. Субъекты защиты трудовых прав, их классификация

Тема 1.3. Работник и работодатель как субъекты защиты трудовых прав

(Очная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 7ч.; Очно-заочная: Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 12ч.)

Понятие самозащиты трудовых прав. Самозащита работниками трудовых прав, ее способы.

Самозащита работодателями трудовых прав, ее способы. Индивидуальные переговоры как способ защиты работником и работодателем трудовых прав

Тема 1.4. Негосударственные субъекты защиты трудовых прав

(Очная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 7ч.; Очно-заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 12ч.)

Профессиональные союзы (их объединения) как субъекты защиты трудовых прав работников. Объединения работодателей как субъекты защиты трудовых прав работодателей. Защита трудовых прав работников КТС. Защита трудовых прав в примирительных процедурах. Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации как субъект защиты трудовых прав работников

Тема 1.5. Органы государства как субъекты защиты трудовых прав

(Очная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 6ч.; Самостоятельная работа - 7ч.; Очно-заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 9ч.)

Защита трудовых прав работников органами прокуратуры. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда. Защита трудовых прав работников иными органами исполнительной власти. Уполномоченный при Президенте РФ по защите прав предпринимателей как субъект защиты трудовых прав работодателей. Судебная защита трудовых прав работников и работодателей

Раздел 2. Промежуточная аттестация

(Очная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.; Очно-заочная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.)

Тема 2.1. Зачет

(Очная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.; Очно-заочная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.)

Зачет

6. Оценочные материалы текущего контроля

Раздел 1. Раздел 1

Форма контроля/оценочное средство: Задача

Вопросы/Задания:

1. Прочитайте задание и установите соответствие. Ответ заполнить в таблице.

- 1
- 2
- 3

Соотнесите субъекта и его право (полномочие).

Субъект:

1. работник
2. государственный инспектор труда
3. профсоюзный инспектор труда

Право (полномочие):

- а) проводить расследование несчастного случая на производстве
- б) принимать участие в расследовании несчастного случая на производстве
- в) известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором

2. Укажите термин, определение которого приводится

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

3. Прочитайте задание и установите соответствие. Ответ заполнить в таблице.

- 1
- 2
- 3

Соотнесите полномочие и субъекта, который наделен этим полномочием.

Полномочие:

1. рассматривать иск о восстановлении на работе
2. направлять работодателю мотивированное мнение по проекту локального нормативного акта
3. предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства

Субъект:

- а) суд
- б) государственный инспектор труда
- в) выборный орган первичной профсоюзной организации

4. Укажите федеральный орган исполнительной власти, полномочия которого перечисляются

осуществление функций по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, специальной оценки условий труда и социальной защиты населения, оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, а также по предоставлению социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации для социально незащищенных категорий граждан

5. Прочитайте задание и установите соответствие. Ответ заполнить в таблице.

- 1
- 2
- 3

Соотнесите срок обращения в суд и требование, для которого этот срок установлен.

Срок:

1. три месяца
2. год
3. один месяц

Требование:

- а) о восстановлении на работе
- б) о взыскании ущерба, причиненного имуществу работника действиями работодателя
- в) о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю

6. Укажите орган, уполномоченный рассматривать перечисленные требования об отказе в приеме на работу; о переводе на другую работу

7. Прочитайте задание и установите соответствие. Ответ заполнить в таблице.

- 1
- 2
- 3

Соотнесите категорию работника и основание, при наличии которого трудовой договор может быть с ним прекращен.

Работник:

1. дистанционный работник
2. совместитель
3. руководитель организации

Основание прекращения трудового договора:

- а) может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях
- б) в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной
- в) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора

8. Укажите субъекта, имеющего перечисленные полномочия

в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа

9. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор

Что согласно ТК РФ не является источником трудового права:

- а) коллективный договор
- б) соглашение
- в) локальный нормативный акт
- г) трудовой договор

10. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор

Укажите виды дисциплинарной ответственности работника:

- а) замечание
- б) выговор
- в) увольнение
- г) общая

11. Прочитайте задание и установите соответствие. Ответ заполнить в таблице.

- 1
- 2
- 3

Соотнесите термин и его определение.

Термин:

1. коллективный договор
2. соглашение
3. трудовой договор

Определение:

- а) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции
- б) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у

индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей

в) соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя

12. Прочитайте задание и установите соответствие. Ответ заполнить в таблице.

- 1
- 2
- 3

Соотнесите уровень социального партнерства и его содержание

Уровень социального партнерства:

1. федеральный
2. локальный
3. территориальный

Содержание:

а) уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании

б) уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации

в) уровень, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда

13. Прочитайте задание и установите соответствие. Ответ заполнить в таблице.

- 1
- 2
- 3

Соотнесите вид соглашения и его содержание

Вид соглашения:

1. генеральное соглашение
2. территориальное соглашение
3. региональное соглашение

Содержание:

а) устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации

б) устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне

в) устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования

14. Прочитайте задание и укажите последовательность действий. Ответ заполнить в таблице.

- 1
- 2
- 3
- 4

Расположите виды времени отдыха в зависимости от продолжительности, начиная с наименее продолжительного:

- б) отпуск
- в) перерыв в течение рабочего дня (смены)
- а) нерабочий праздничный день
- г) ежедневный (междусменный) отдых

15. Укажите вид источника права, определение которого приводится
локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя

16. Укажите институт трудового права, определение которого приводится
обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором

17. Укажите основание дисциплинарной ответственности, определение которого приводится
неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей

18. Укажите термин, определение которого приводится
вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)

19. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор
Укажите случай ограниченной материальной ответственности работника:

- а) умышленное причинение ущерба
- б) причинение ущерба в состоянии алкогольного опьянения
- в) причинение ущерба в результате совершения преступления
- г) причинение ущерба по неосторожности

20. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор.
Укажите день, не являющийся нерабочим праздничным днем:

- а) 8 марта - Международный женский день
- б) 12 июня - День России
- в) 4 ноября - День народного единства
- г) 12 января - День работника прокуратуры Российской Федерации

Раздел 2. Промежуточная аттестация

Форма контроля/оценочное средство:

Вопросы/Задания:

7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Очная форма обучения, Шестой семестр, Зачет
Контролируемые ИДК: ПК-П6.1 ПК-П6.2 ПК-П5.3

Вопросы/Задания:

1. Понятие защиты трудовых прав работников
2. Понятие защиты трудовых прав работодателей
3. Принципы защиты трудовых прав
4. Цели защиты трудовых прав
5. Трудовые права работников как объекты защиты
6. Трудовые права работодателей как объекты защиты
7. Основные способы защиты трудовых прав
8. Дополнительные способы защиты трудовых прав
9. Способы защиты юрисдикционной формы защиты трудовых прав
10. Способы защиты неюрисдикционной формы защиты трудовых прав
11. Основные способы защиты трудовых прав
12. Дополнительные способы защиты трудовых прав
13. Субъекты защиты трудовых прав
14. Порядок образования комиссий по трудовым спорам
15. Решение комиссии по трудовым спорам
16. Срок давности обращения за защитой нарушенных трудовых прав в комиссию по трудовым спорам
17. Категории трудовых дел рассматриваются комиссиями по трудовым спорам
18. Компетенция комиссии по трудовым спорам
19. Порядок организации и проведения проверок работодателей
20. Органы исполнительной власти как субъекты защиты трудовых прав работников

21. Уполномоченный при Президенте РФ по защите прав предпринимателей как субъект защиты трудовых прав и законных интересов работодателей
22. Права Уполномоченного при Президенте РФ по защите прав предпринимателей в ходе рассмотрения жалобы
23. Срок давности обращения за защитой нарушенных трудовых прав в суд
24. Международно-правовая защита трудовых прав работников и работодателей
25. Источники международно-правовой защиты трудовых прав работников
26. Конституционные основы защиты трудовых прав
27. Источники национального законодательства, регламентирующие защиту трудовых прав
28. Юрисдикционная форма защиты трудовых прав
29. Неюрисдикционная форма защиты трудовых прав
30. Способы самозащиты работниками трудовых прав
31. Способы самозащиты работодателями трудовых прав
32. Пределы самозащиты
33. Переговоры индивидуального характера как способ защиты работником и работодателем трудовых прав
34. Профсоюзы как субъекты защиты трудовых прав и законных интересов работников
35. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений
36. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов
37. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя
38. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы
39. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации
40. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам

41. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам
42. Защита трудовых прав работников Уполномоченным по правам человека в Российской Федерации
43. Прокуратура как способ защиты трудовых прав работников
44. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда
45. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
46. Принципы деятельности и основные задачи федеральной инспекции труда
47. Основные полномочия федеральной инспекции труда
48. Основные права государственных инспекторов труда
49. Категории трудовых дел, рассматриваемых в суде
50. Судебная защита трудовых прав работодателей
51. Судебная защита трудовых прав и законных интересов работников
52. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора
53. Виды индивидуальных трудовых споров, которые рассматриваются непосредственно в судах
54. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу
55. Рассмотрение в судах индивидуальных трудовых споров о восстановлении на работе
56. Рассмотрение в судах индивидуальных трудовых споров о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю
57. Государственная пошлина за рассмотрение в судах индивидуальных трудовых споров
58. Особенности порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в судах
59. Исполнение судебных решений по трудовым делам
60. Восстановление срока обращения в суд

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

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

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

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

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

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

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

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

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

70. Задание. 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.

71. Задание. 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.

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

73. Задание. 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. Получив отказ, работники не вышли на работу и были уволены в связи с отказом от продолжения работы при смене собственника. Работники подали в суд иски о восстановлении на работе. Правомерно ли увольнение заместителя директора и других работников?

74. Задание. 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.

75. Задание. 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?

76. Задание. Государственный инспектор труда в ходе проведения плановой проверки соблюдения трудового законодательства в ООО «Селена» выявил нарушения трудового законодательства и выдал предписание об их устранении. Директор предприятия не согласился с выводами государственного инспектора и отказался выполнять их. По истечении срока, установленного государственным инспектором труда для устранения правонарушений, была проведена проверка выполнения предписания. Поскольку нарушения, указанные в предписании, не были устранены в установленный срок, директор ООО был подвергнут административной ответственности в виде штрафа. Какие нарушения были допущены директором в указанном случае?

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

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

79. Задание. Рабочий МУП «Электроцентраль» Марченко 10 февраля 2019 г. был уволен с работы за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей - отказ от разгрузки вагонов. Марченко предъявил иск о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Отказ от разгрузки вагонов объяснял отсутствием спецодежды, утверждал, что из всех предусмотренных правилами безопасности средств защиты и приспособлений он получил только каску и хлопчатобумажный костюм. В феврале под выгрузку поступали полувагоны со смерзшимся углем, для разгрузки которых требовались специальные приспособления, которыми работающие на разгрузке должны при помощи монтажных поясов цепляться за борта полувагонов. Поскольку эти приспособления выданы не были, он не мог приступить к работе. Ответчик показал, что истец сам отказался от получения спецодежды и предохранительных устройств. Решите дело.

80. Задание. 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. Ее одежда не имеет значения, так как на уроках она находится в спортивной форме, а с учениками у нее 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.

81. Задание. 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?

82. Задание. 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.

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

84. Задание. 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.

85. Задание. 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.

86. Задание. 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?

87. Задание. 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?

88. Задание. 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?

89. Задание. 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?

90. Задание. Решением суда работник восстановлен на работе в прежней должности инженера. На предприятие работник не был допущен, но приказ об увольнении директором был отменен. Считается ли решение суда исполненным?

*Очно-заочная форма обучения, Шестой семестр, Зачет
Контролируемые ИДК: ПК-П6.1 ПК-П6.2 ПК-П5.3*

Вопросы/Задания:

1. Вопросы и задания соответствуют очной форме обучения

8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. ТРУДОВОЕ право (особенная часть): учеб. пособие / Краснодар: КубГАУ, 2019. - 184 с. - 978-5-00097-860-3. - Текст: непосредственный.

2. Буянова,, А. В. Трудовое право России. Общая часть: учебник / А. В. Буянова,, О. В. Мацкевич,, А. Н. Приженникова,; под редакцией А. В. Буяновой. - Трудовое право России. Общая часть - Москва: Прометей, 2019. - 152 с. - 978-5-907100-14-5. - Текст: электронный. // IPR SMART: [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/94556.html> (дата обращения: 20.02.2024). - Режим доступа: по подписке

3. Лебедев, В.М. Трудовое право: опыт сравнительного исследования: Монография / В.М. Лебедев, В. Г. Мельникова, Р.Р. Назметдинов.; Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники. - 1 - Москва: ООО "Юридическое издательство Норма", 2023. - 480 с. - 978-5-16-013267-9. - Текст: электронный. // Общество с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ»: [сайт]. - URL: <https://znanium.com/cover/1993/1993592.jpg> (дата обращения: 20.02.2024). - Режим доступа: по подписке

4. Трудовые споры: учебник / Краснодар: КубГАУ, 2021. - 176 с. - 978-5-907516-49-6. - Текст: электронный. // : [сайт]. - URL: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=10352> (дата обращения: 02.05.2024). - Режим доступа: по подписке

Дополнительная литература

1. Глухов, А.В. Трудовое право: Учебное пособие / А.В. Глухов. - Москва: Российский государственный университет правосудия, 2020. - 250 с. - Текст: электронный. // Общество с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ»: [сайт]. - URL: <https://znanium.com/cover/1191/1191347.jpg> (дата обращения: 20.02.2024). - Режим доступа: по подписке

2. Пучкова,, В. В. Трудовое право: учебное наглядное пособие / В. В. Пучкова,. - Трудовое право - Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2022. - 306 с. - 978-5-4497-1545-6. - Текст: электронный. // IPR SMART: [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/117870.html> (дата обращения: 20.02.2024). - Режим доступа: по подписке

3. НОВИКОВА Ю. А. Трудовые отношения с участием работодателей-физических лиц: монография / НОВИКОВА Ю. А.. - Краснодар: КубГАУ, 2023. - 95 с. - 978-5-907668-57-7. - Текст: непосредственный.

8.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

Не используются.

Ресурсы «Интернет»

1. <http://www.vsrfr.ru/> - Официальный сайт Верховного Суда Российской Федерации
2. <http://www.rosmintrud.ru/>
- Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
3. <http://www.fnpr.ru/> - Официальный сайт Федерации Независимых Профсоюзов России
4. <https://git23.rostrud.ru/> - Официальный сайт Государственной инспекции труда в Краснодарском крае
5. <http://www.government.ru> - Официальный сайт Правительства Российской Федерации
6. <http://www.ksrf.ru> - Официальный сайт Конституционного Суда РФ

8.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

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 программного обеспечения:

- 1 Microsoft Windows - операционная система.
- 2 Microsoft Office (включает Word, Excel, Power Point) - пакет офисных приложений.

Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

- 1 Гарант - правовая, <https://www.garant.ru/>
- 2 Консультант - правовая, <https://www.consultant.ru/>
- 3 Научная электронная библиотека eLibrary - универсальная, <https://elibrary.ru/>

Доступ к сети Интернет, доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

Не используется.

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

Не используется.

8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

Лекционный зал

415гг

кафедра - 0 шт.

стол 2 местный - 1 шт.

Учебная аудитория

437гг

сплит-система ВЕКО - 0 шт.

444гг

Сплит-система настенная QuattroClima QV/QN-ES18WA - 0 шт.

452гг

Сплит-система настенная QuattroClima Effecto Standard QV/QN-ES24WA - 0 шт.

9. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

Учебная работа по направлению подготовки осуществляется в форме контактной работы с преподавателем, самостоятельной работы обучающегося, текущей и промежуточной аттестаций, иных формах, предлагаемых университетом. Учебный материал дисциплины структурирован и его изучение производится в тематической последовательности. Содержание методических указаний должно соответствовать требованиям Федерального

государственного образовательного стандарта и учебных программ по дисциплине. Самостоятельная работа студентов может быть выполнена с помощью материалов, размещенных на портале поддержки Moodle.

Методические указания по формам работы

Лекционные занятия

Передача значительного объема систематизированной информации в устной форме достаточно большой аудитории. Дает возможность экономно и систематично излагать учебный материал. Обучающиеся изучают лекционный материал, размещенный на портале поддержки обучения Moodle.

Практические занятия

Форма организации обучения, проводимая под руководством преподавателя и служащая для детализации, анализа, расширения, углубления, закрепления, применения (или выполнения) разнообразных практических работ, упражнений) и контроля усвоения полученной на лекциях учебной информации. Практические занятия проводятся с использованием учебно-методических изданий, размещенных на образовательном портале университета.

Описание возможностей изучения дисциплины лицами с ОВЗ и инвалидами

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 с нарушением зрения:

– 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.;

– 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.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением слуха:

– 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.;

– 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.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением опорно-двигательного аппарата:

– 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.;

– с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

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, прочесть и оформить задание, общаться с преподавателем).

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

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями зрения:

– предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить плоскочечную 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.

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями опорно-двигательного аппарата (маломобильные студенты, студенты, имеющие трудности передвижения и патологию верхних конечностей):

– возможность использовать специальное программное обеспечение и специальное оборудование и позволяющее компенсировать двигательное нарушение (коляски, ходунки,

трости и др.);

- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- применение дополнительных средств активизации процессов запоминания и повторения;
- опора на определенные и точные понятия;
- использование для иллюстрации конкретных примеров;
- применение вопросов для мониторинга понимания;
- разделение изучаемого материала на небольшие логические блоки;
- увеличение доли конкретного материала и соблюдение принципа от простого к сложному при объяснении материала;
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания др.);
- обеспечение беспрепятственного доступа в помещения, а также пребывания 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.).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями слуха (глухие, слабослышащие, позднооглохшие):

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить аудиальную форму лекции в плоскочечатную 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);
- чёткое соблюдение алгоритма занятия и заданий для самостоятельной работы (называние темы, постановка цели, сообщение и запись плана, выделение основных понятий и методов их изучения, указание видов деятельности студентов и способов проверки усвоения материала, словарная работа);
- соблюдение требований к предъявляемым учебным текстам (разбивка текста на части; выделение опорных смысловых пунктов; использование наглядных средств);
- минимизация внешних шумов;
- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с прочими видами нарушений (ДЦП с нарушениями речи, заболевания эндокринной, центральной нервной и сердечно-сосудистой систем, онкологические заболевания):

- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие

осуществлять приём и передачу информации;

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

10. Методические рекомендации по освоению дисциплины (модуля)

Дисциплина "Защита трудовых прав работников агропромышленного комплекса" ведется в соответствии с календарным учебным планом и расписанием занятий по неделям. Темы проведения занятий определяются тематическим планом рабочей программы дисциплины