Приложение 4
к образовательной программе

Щеголев Александр Владимирович

Подписан: Щеголев Александр Владимирович
DN: C=RU, S=Орловская область, T=исполняющий обязанности директора, OU="СРЕДНЕРУССКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ - ФИЛИАЛ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ "РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"", O="ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ""РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ""", СНИЛС=13950729986, ИНН=570308091607, E=it@orel.ranepa.ru, G=Александр Владимирович, SN=Щеголев, CN=Щеголев Александр Владимирович
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: Среднерусский институт управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДЭ.03.06 Защита трудовых прав и трудовые споры
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

40.03.01 Юриспруденция
(код, наименование направления подготовки)

Государственно - правовая
(наименование образовательной программы)

очная, заочная формы обучения
(форма обучения)

Год набора – 2026

Орёл

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Минакова Е.И. кандидат экономических наук, доцент, доцент, доцент кафедры «Гражданское право и общеправовые дисциплины»

Заведующий кафедрой:

Мельник Евгения Александровна, и.о. заведующего кафедрой «Гражданское право и общеправовые дисциплины», кандидат юридических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДЭ.03.06 Защита трудовых прав и трудовые споры одобрена на заседании Ученого совета Среднерусского института управления – филиала РАНХиГС

Решение Ученого совета от 30.03.2026, протокол №2

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы....4
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы 4
3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 6
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания 10
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания 16
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине 21
7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля) 28
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет....32
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы....34

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

Дисциплина Б1.В.ДЭ.03.06 Защита трудовых прав и трудовые споры обеспечивает овладение следующими компетенциями:

ОТФ / ТФ и реквизиты ПС *(при наличии)*	**Код компетенции**	**Наименование компетенции**	**Код индикатора достижения компетенций**	**Наименование индикатора достижения компетенций**	**Образовательный результат**
	ПКс ОС-3	Способен осуществлять выбор наиболее эффективных правовых способов для защиты прав участников гражданского оборота и развития бизнеса	ПКс ОС-3.1	Осуществляет поиск, толкование и применение источников, требующихся для решения практических ситуаций, касающихся общих положений и особенностей рассмотрения конкретных категорий дел; Оценивает значимость и правовые последствия юридических фактов	*ПКс ОС-3.1 З-1.* ***Знает*** наиболее эффективные способы защиты трудовых прав работников и работодателей (самозащита, судебная защита, защита профессиональными союзами, государственный контроль); процессуальное законодательство и практику его применения при выборе оптимального способа разрешения трудовых споров *ПКс ОС-3.1 З-2.* ***Знает*** источники трудового законодательства Российской Федерации, регулирующие защиту прав участников трудовых отношений; правовые основания и правила применения различных способов защиты прав в целях развития трудовых отношений и предотвращения конфликтов *ПКс ОС-3.1 У-1.* ***Умеет*** осуществлять выбор наиболее эффективных правовых способов защиты прав в трудовых отношениях путем толкования и применения источников трудового и процессуального законодательства для решения практических ситуаций *ПКс ОС-3.1 У-2* ***Умеет*** оценивать значимость и правовые последствия юридических фактов в трудовых отношениях для обоснованного выбора оптимального способа защиты прав участников гражданского оборота (в части трудовых правоотношений) и развития бизнеса

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Общий объем дисциплины:

2 з. е., 72 ак. час.

Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий: 32 ак. час на контактную работу с преподавателем, из них 16 ак. час на лекции и 16 ак. час на

практические занятия. 40 ак. час на самостоятельную работу обучающихся.

Б1.В.ДЭ.03.06 Защита трудовых прав и трудовые споры реализуется в 8-м семестре на 4-ом курсе после изучения дисциплин:

- «Конституционное право»;
- «Административное право»;
- «Гражданское право»;
- «Гражданский процесс»;
- «Трудовое право»;
- «Право социального обеспечения»;
- «Арбитражный процесс»;
- «Договорное право».

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

3.1. Структура дисциплины (модуля)

очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак. час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий									Самостоятельная работа		
			Период теоретического обучения						Период промежуточнойа ттестации (сессия)					
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Каттэк	Контроль	СРкр	СРэк	СР
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ								
Тема 1.	Понятие и виды трудовых споров. Причины трудовых споров.	8	2	0	0	2	0	0	0	0		0	0	4	Опрос, ситуационное задание
Тема2.	Источники регулирования отношений по разрешению трудовых споров	8	2	0	0	2	0	0	0	0		0	0	4	Опрос, ситуационное задание
Тема3.	Разрешение трудовых споров: формы, способы, органы	10	2	0	0	2	0	0	0	0		0	0	6	Опрос, ситуационное задание
Тема 4.	Индивидуальные трудовые споры. Разрешение индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам.	10	2	0	0	2	0	0	0	0		0	0	6	Опрос, ситуационное задание

Тема 5.	Порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров в судах	10	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	6	Опрос, ситуационное задание
Тема 6.	Разрешение коллективного трудового спора и право на забастовку.	10	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	6	Опрос, ситуационное задание
Тема 7.	Медиация для разрешения трудовых споров.	16	4			4							8	Опрос, ситуационное задание
Промежуточная аттестация		**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**Зачет**
Итого		**72**	**16**	**0**	**0**	**16**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**40**	

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак. час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий									Самостоятельная работа		
			Период теоретического обучения						Период промежуточнойа ттестации (сессия)					
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Каттэк	Контроль	СРкр	СРэк	СР
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ								
Тема 1.	Понятие и виды трудовых споров. Причины трудовых споров.	10	1	0	0	1	0	0	0	0		0	0	8	Опрос, ситуационное задание
Тема2.	Источники регулирования отношений по разрешению трудовых споров	9	0	0	0	1	0	0	0	0		0	0	8	Опрос, ситуационное задание
Тема3.	Разрешение трудовых споров: формы, способы, органы	9	0	0	0	1	0	0	0	0		0	0	8	Опрос, ситуационное задание
Тема 4.	Индивидуальные трудовые споры. Разрешение индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам.	10	1	0	0	1	0	0	0	0		0	0	8	Опрос, ситуационное задание
Тема 5.	Порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров в судах	9	1	0	0	0	0	0	0	0		0	0	8	Опрос, ситуационное задание

Тема 6.	Разрешение коллективного трудового спора и право на забастовку.	9	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	8	Опрос, ситуационное задание
Тема 7.	Медиация для разрешения трудовых споров.	12	1			1							10	Опрос, ситуационное задание
Промежуточная аттестация		**4**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**4**	**0**	**0**	**0**	**Зачет**
Итого		**72**	**4**	**0**	**0**	**6**	**0**	**0**	**0**	**4**	**0**	**0**	**58**	

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие и виды трудовых споров. Причины трудовых споров. ПКс ОС-3.1

Трудовые споры как институт трудового права. Понятие трудового спора, его сущность и правовая природа. Динамика трудового спора: возникновение, развитие и разрешение конфликтных ситуаций в сфере трудовых отношений. Понятие конфликта, разногласия в трудовых отношениях. Соотношение трудового спора с конфликтом и разногласием: сходства и различия. Значение конфликтов права и интересов в практике разрешения трудовых споров. Терминология современного трудового права: «спор», «разногласие», «конфликт». Стороны трудовых споров: работник (работники), работодатель и их представители. Предмет спора и требования сторон. Дифференциация трудовых споров по различным критериям: по предмету (споры об установлении условий труда, о применении норм трудового права, о восстановлении нарушенных прав); по субъектному составу (индивидуальные и коллективные); по отношениям, из которых возникает спор; по характеру спора (юридические и интересовые); по органам и лицам, разрешающим спор; по порядку разрешения трудовых споров. Причины трудовых споров: нарушение прав работников и работодателей, неправильное применение трудового законодательства, недостаточное развитие социального партнерства. Условия, способствующие возникновению трудовых споров. Влияние социально-экономической ситуации на возникновение трудовых споров. Предупреждение трудовых споров как важное направление укрепления трудовых отношений и развития бизнеса.

Тема 2. Источники регулирования отношений по разрешению трудовых споров. ПКс ОС-3.1

Конституция Российской Федерации как основа правового регулирования защиты трудовых прав. Международные акты, гарантирующие права в области разрешения трудовых споров: Всеобщая декларация прав человека, Международный пакт о гражданских и политических правах, Европейская социальная хартия. Конвенции и рекомендации Международной организации труда (МОТ). Регулирование разрешения трудовых споров в Трудовом кодексе Российской Федерации: индивидуальные и коллективные трудовые споры, порядок их разрешения, органы по рассмотрению споров. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации и его применение при судебном разрешении трудовых споров. Федеральные законы, содержащие положения, относящиеся к разрешению трудовых споров. Значение постановлений Пленума Верховного Суда Российской Федерации в толковании норм трудового законодательства и формировании единообразной судебной практики. Роль коллективных договоров и соглашений в регулировании процедур урегулирования трудовых конфликтов. Роль локальных нормативных актов организации в установлении порядка разрешения споров. Развитие законодательства о разрешении трудовых споров в России: исторический аспект и современные тенденции. Регулирование порядка разрешения трудовых споров в зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ. Трудовой процесс и трудовая юстиция. Концепция разработки трудового процессуального кодекса.

Тема 3. Разрешение трудовых споров: формы, способы, органы. ПКс ОС-3.1

Общая характеристика механизмов разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Формы защиты трудовых прав: индивидуальные и коллективные; досудебные и внесудебные; государственные и внегосударственные; добровольные и принудительные формы защиты, их соотношение. Процедурные и процессуальные особенности разрешения трудовых споров. Виды органов по разрешению трудовых споров: комиссии по трудовым спорам, суды общей юрисдикции, арбитражные суды, третейские суды, медиационные службы. Роль государственных органов в разрешении трудовых споров: Федеральная инспекция труда, прокуратура, органы исполнительной власти. Соотношение осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и участия в разрешении трудовых споров. Принципы разрешения трудовых споров: законность, справедливость,

гласность, доступность, оперативность, равноправие сторон. Общая характеристика процедур разрешения трудовых споров. Органы по урегулированию трудовых споров, определение их компетенции. Критерии выбора наиболее эффективного способа защиты прав в зависимости от характера спора, статуса сторон и целей разрешения конфликта. Оценка значимости юридических фактов для обоснованного выбора оптимального способа защиты.

Тема 4. Индивидуальные трудовые споры. Разрешение индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам. ПКс ОС-3.1

Понятие индивидуальных трудовых споров. Стороны индивидуальных трудовых споров: работник и работодатель. Предмет споров: споры о применении трудового законодательства, споры об установлении или изменении условий труда, споры о прекращении трудовых отношений. Виды индивидуальных трудовых споров по различным критериям. Нормативные правовые акты, регулирующие индивидуальные трудовые споры. Общая характеристика порядка разрешения индивидуальных трудовых споров. Органы по урегулированию индивидуальных трудовых споров. Подведомственность индивидуальных трудовых споров различным органам. Разрешение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам (КТС). Формирование комиссий по трудовым спорам: порядок избрания, численность и состав, срок полномочий членов комиссии. Дополнительные гарантии для членов КТС. Компетенция КТС в организации и её подразделениях: категории споров, подведомственных КТС. Сроки обращения в КТС: общий трехмесячный срок и исключения. Порядок рассмотрения споров в комиссии по трудовым спорам: подача заявления, извещение сторон, проведение заседания, исследование доказательств. Решение комиссии по трудовым спорам: порядок принятия решения, оформление, содержание. Исполнение решения КТС: добровольное и принудительное исполнение, выдача удостоверения, исполнительное производство. Обжалование решения КТС в судебном порядке. Составление процессуальных документов (жалобы, ходатайства), сбор доказательств, подтверждающих основания и размер требований работника. Навыки представительства интересов сторон на начальном этапе разрешения индивидуальных трудовых споров.

Тема 5. Порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров в судах. ПКс ОС-3.1

Судебный порядок разрешения трудовых споров как основной механизм защиты нарушенных трудовых прав. Компетенция различных судов (суды общей юрисдикции, арбитражные суды), подведомственность и подсудность трудовых дел. Гражданское процессуальное законодательство, применяемое к трудовым спорам: исковое производство, упрощенное производство, приказное производство. Особенности исковой давности в трудовых спорах. Стадии судебного разбирательства: подготовка к судебному разбирательству, судебное разбирательство в суде первой инстанции. Особенности доказывания в трудовых делах: бремя доказывания, распределение обязанности доказывания, доказательства в трудовых делах, оценка судебных доказательств. Судебные доказательства: показания свидетелей, письменные доказательства, вещественные доказательства, экспертизы, видеозаписи. Процедура рассмотрения дела в суде первой инстанции: возбуждение производства, уведомление ответчика, проведение судебного разбирательства, принятие судом решения. Постановления суда: решение, определение, приказ. Порядок обжалования судебных решений: кассационное производство, апелляционное производство. Надзорное производство как специальный порядок пересмотра судебных решений. Правила пересмотра судебных решений по новым или вновь открывшимся обстоятельствам. Исполнение судебных решений в трудовых делах: исполнительные листы, добровольное и принудительное исполнение. Применение процессуального законодательства для эффективного представительства интересов сторон в судебном разбирательстве.

Тема 6. Разрешение коллективного трудового спора и право на забастовку. ПКс ОС-3.1

Понятие коллективного трудового спора и его отличие от индивидуальных споров. Особенности коллективных трудовых споров, возникающих между работодателем и группой работников (коллективом) по поводу установления или изменения условий труда, применения коллективных договоров и соглашений. Стороны коллективного трудового спора: работники (представленные профсоюзом или иным представительным органом) и работодатель. Предмет коллективного спора: условия труда, размер оплаты труда, социальные гарантии, охрана труда. Этапы разрешения коллективного трудового спора: переговоры, посредничество, трудовой арбитраж. Процедура переговоров между сторонами: уведомление, место и время проведения, документирование. Примирительные комиссии: создание, функции, порядок работы. Посредники и их роль в разрешении коллективных споров. Трудовой арбитраж: порядок проведения, состав арбитража, решение арбитража. Право работников на забастовку как способ защиты коллективных интересов. Условия проведения забастовки: соблюдение процедуры уведомления, наличие мотивированного требования, предварительное проведение примирительных процедур. Порядок объявления забастовки: решение коллектива, уведомление работодателя. Права и обязанности сторон в период забастовки: сохранение рабочего места, недопущение репрессалий, соблюдение правопорядка. Ограничения на право забастовки на отдельных видах деятельности. Ответственность сторон за нарушение процедуры разрешения коллективного спора. Навыки оценки значимости коллективных споров для развития социально-трудовых отношений и выбора эффективных способов их разрешения.

Тема 7. Медиация для разрешения трудовых споров. ПКс ОС-3.1

Медиация как инновационный способ альтернативного разрешения трудовых конфликтов, основанный на добровольном участии сторон и содействии нейтрального посредника. Правовая база медиации в трудовых отношениях: Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27.07.2010 № 193-ФЗ.

Преимущества медиативного подхода перед судебным разбирательством: конфиденциальность, скорость процесса, снижение финансовых затрат, возможность поиска творческих решений, сохранение деловых отношений между сторонами.

Медиация как способ защиты трудовых прав работников и работодателей. Этапы медиативного процесса: подготовка, открытие медиации, совместные сессии, закрытые сессии и заключение медиативного соглашения. Содержание и правовые последствия медиативного соглашения. Компетенция медиаторов: профессиональные требования, компетенция и полномочия. Процедуры привлечения медиаторов: обращение в центры медиации, выбор медиатора. Гарантии независимости медиаторов: отвод, исключение из процедуры при наличии конфликта интересов. Конфиденциальность в медиации: информация, полученная в процессе медиации, защита от раскрытия в судебном разбирательстве. Переговорные техники и тактики: активное слушание, переформулирование, поиск общих интересов, генерирование вариантов решения. Тактики, позволяющие эффективно отстаивать позицию одной из сторон при поддержке медиатора: подготовка к медиации, представление своей позиции, аргументирование требований. Роль представителей и консультантов в медиации. Сочетание медиации с другими способами разрешения споров. Навыки применения медиации как эффективного способа защиты трудовых прав и разрешения споров на основе взаимного согласия.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.ДЭ.03.06 Защита трудовых прав и трудовые споры входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной

программы составляют фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр

		3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).	
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2.Продумать логику и полноту ответа. 3.Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4.В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	Ответ считается верным: 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3.Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся

Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
		Для традиционной системы	Для бинарной системы
Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
		B	P/ Passed
Хорошо		C	P/ Passed
		D	P/ Passed
Удовлетворительно		E	P/ Passed
Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания

5.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДЭ.03.06 Защита трудовых прав и трудовые споры используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся:

опрос, ситуационные задания.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема 1. Понятие и виды трудовых споров. Причины трудовых споров. ПКс ОС-3.1

Примерные вопросы для опроса:

1. Дайте определение трудового спора и раскройте его отличия от конфликта и разногласия.
2. Какова сущность трудового спора как института трудового права?
3. Перечислите и охарактеризуйте критерии дифференциации трудовых споров.
4. Каким образом различаются индивидуальные и коллективные трудовые споры по предмету и субъектному составу?
5. Укажите основные причины возникновения трудовых споров в современных условиях.
6. Какова роль социально-экономических факторов в возникновении трудовых конфликтов?
7. Назовите стороны индивидуального и коллективного трудового спора.
8. В чем заключается значение предупреждения трудовых споров для развития бизнеса?
9. Как соотносятся между собой конфликты права и конфликты интересов в трудовых отношениях?
10. Какие виды требований сторон могут быть предметом трудового спора?

Ситуационные задания:

1. На предприятии возник конфликт между работником и работодателем по поводу размера премии. Работник считает, что премия должна быть выплачена, однако работодатель отказывается. Определите, является ли данная ситуация трудовым спором. Обоснуйте свой ответ со ссылкой на понятие трудового спора и его основные признаки.
2. Коллектив работников подразделения в количестве 50 человек выразил несогласие с введением новых условий оплаты труда.

Определите, к какому виду трудовых споров относится данный конфликт. Укажите особенности его разрешения в зависимости от характера спора и субъектного состава.

3. Работник обратился в профсоюз с жалобой на то, что ему неправомерно снижена зарплата, и потребовал восстановления ее размера. Профсоюз решил представлять его интересы. Охарактеризуйте данный спор по предмету, сторонам и предполагаемому порядку разрешения.

4. В организации произошло расторжение трудового договора с работником. Работник не согласен с увольнением и намерен обратиться за защитой своих прав. Проанализируйте возможные причины спора и предложите способы его предупреждения, которые могли бы применяться работодателем на этапе управления трудовыми отношениями.

Тема 2. Источники регулирования отношений по разрешению трудовых споров. ПКс ОС-3.1

Примерные вопросы для опроса:

1. Какова роль Конституции Российской Федерации в регулировании права на защиту трудовых прав?
2. Назовите основные международные акты, гарантирующие права в области разрешения трудовых споров.
3. Какое значение имеют конвенции МОТ для российского трудового законодательства?
4. Раскройте структуру регулирования разрешения трудовых споров в Трудовом кодексе РФ.
5. Как применяется Гражданский процессуальный кодекс при судебном разрешении трудовых споров?
6. Какова роль постановлений Пленума Верховного Суда РФ в формировании единообразной практики разрешения трудовых споров?
7. Какое место занимают коллективные договоры в системе источников регулирования разрешения трудовых споров?
8. Приведите примеры локальных нормативных актов, регулирующих разрешение трудовых споров в организации.
9. Как развивалось российское законодательство о разрешении трудовых споров?
10. Каковы перспективы развития трудового процессуального права в России?

Ситуационные задания:

1. При рассмотрении трудового спора в судебном порядке стороны ссылаются на различные источники права: на положения ТК РФ, постановления Пленума Верховного Суда РФ и локальный нормативный акт организации.

Определите иерархию этих источников и объясните, какой из них подлежит применению в первую очередь. Обоснуйте свой ответ.

2. Международная организация труда рекомендует государствам ратифицировать конвенцию о праве на забастовку. Российская Федерация ратифицировала эту конвенцию.

Определите, какое влияние имеет данная конвенция на российское трудовое законодательство. Приведите пример применения норм конвенции.

3. В организации принят коллективный договор, в котором предусмотрен более благоприятный порядок разрешения трудовых споров, чем закреплено в ТК РФ.

Определите, применяется ли в данном случае коллективный договор.

Обоснуйте свой ответ со ссылкой на соответствующие источники права.

4. Работник обратился в суд с иском о восстановлении на работе. При рассмотрении дела судья столкнулась с вопросом, по которому отсутствует прямое указание в ТК РФ. Судья применила по аналогии норму гражданского законодательства.

Определите допустимость такого применения. Какие источники права суд мог бы использовать для уточнения позиции (постановления Пленума, федеральные законы)?

Тема 3. Разрешение трудовых споров: формы, способы, органы. ПКс ОС-3.1

Примерные вопросы для опроса:

1. Раскройте систему форм защиты трудовых прав и охарактеризуйте их виды.
2. Какие органы относятся к государственным органам, разрешающим трудовые споры?
3. Перечислите внегосударственные органы, участвующие в разрешении трудовых споров.
4. Каковы принципы разрешения трудовых споров в российском трудовом праве?
5. Чем отличаются процедурные особенности разрешения индивидуальных споров от коллективных?
6. Какова компетенция комиссии по трудовым спорам?
7. Раскройте роль профессиональных союзов в защите трудовых прав.
8. Каким образом государственная инспекция труда участвует в разрешении трудовых споров?
9. Что относится к добровольным, а что к принудительным формам защиты трудовых прав?
10. Какие критерии следует учитывать при выборе оптимального способа разрешения спора?

Ситуационные задания:

1. Работник претендует на выплату компенсации за нарушение права на ежегодный отпуск. Перед ним стоит выбор: обратиться в комиссию по трудовым спорам, к профсоюзу или непосредственно в суд. Какой способ защиты является наиболее эффективным? Обоснуйте ваш ответ, сравнив преимущества и недостатки каждого способа.
2. Коллектив работников выразил требование об увеличении размера оплаты труда. Работодатель отказал. Работники решили обратиться в государственную инспекцию труда и параллельно начать процедуру медиации. Допустимо ли сочетание этих способов разрешения спора? Какова роль каждого органа в этом процессе?
3. В организации группе работников отказано в праве на проведение забастовки со ссылкой на то, что эта организация относится к стратегическому предприятию. Работники готовы обратиться в прокуратуру. Определите компетенцию прокуратуры в разрешении данного конфликта. Какие формы защиты доступны работникам?
4. Работник пожаловался на проблему в защите своих трудовых прав руководству организации. Руководство предложило разрешить спор путем переговоров и досудебного урегулирования. Работник согласился. Какие преимущества имеет данный способ? Какие гарантии должны быть предусмотрены для защиты интересов работника?

Тема 4. Индивидуальные трудовые споры. Разрешение индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам. ПКс ОС-3.1

Примерные вопросы для опроса:

1. Дайте определение индивидуального трудового спора и перечислите его основные признаки.
2. Какие категории споров подлежат рассмотрению комиссией по трудовым спорам?
3. Охарактеризуйте порядок формирования комиссии по трудовым спорам.
4. Каков трехмесячный срок обращения в КТС и какие существуют исключения из этого правила?
5. Какие гарантии предусмотрены для членов комиссии по трудовым спорам?
6. Раскройте процедуру рассмотрения спора в комиссии по трудовым спорам.
7. Каков порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам?
8. Какие способы обеспечения исполнения решения КТС существуют?

9. Каким образом решение КТС может быть обжаловано?

10. Какие доказательства должны быть собраны для защиты прав в разбирательстве перед КТС?

Ситуационные задания:

1. Работник обратился в комиссию по трудовым спорам с требованием о выплате невыплаченной зарплаты за 6 месяцев. Это произошло через 4 месяца после того, как работник узнал об указанной задолженности. Определите, является ли такое обращение своевременным. Обоснуйте свой ответ. Какие доказательства должен представить работник для подтверждения размера задолженности?

2. На заседании КТС работодатель представил документы, подтверждающие, что увольнение работника произошло по сокращению штата и было надлежащим образом оформлено. Работник же утверждает, что это был заказной увольнение. Как КТС должна оценить представленные доказательства? Какое распределение бремени доказывания применяется?

3. КТС приняла решение в пользу работника и обязала работодателя выплатить компенсацию. Работодатель отказался исполнить решение добровольно. Каков порядок принудительного исполнения? Каким образом работник может обратиться в суд за защитой?

4. При разборе спора о невыплате премии работник ссылался на коллективный договор, в котором предусмотрена выплата премии за определенные показатели. Работодатель же сказал, что коллективный договор применяется только к некоторым работникам. Определите правильность позиции работодателя. Как КТС должна применить нормы коллективного договора?

Тема 5. Порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров в судах. ПКс ОС-3.1

Примерные вопросы для опроса:

1. Какова компетенция судов общей юрисдикции в разрешении трудовых споров?
2. Что означает подведомственность и подсудность трудовых дел?
3. Раскройте особенности искового производства при рассмотрении трудовых споров.
4. Какова процедура рассмотрения дела в суде первой инстанции?
5. Каковы особенности доказывания в трудовых делах и распределения бремени доказывания?
6. Что понимается под исковой давностью в трудовых спорах?
7. Раскройте порядок обжалования судебного решения в кассационном порядке.
8. Какова процедура надзорного производства при пересмотре судебных решений?
9. Какие постановления издает суд при разрешении трудовых споров?
10. Каков порядок исполнения судебных решений в трудовых делах?

Ситуационные задания:

1. Работник подал исковое заявление в суд о восстановлении на работе и выплате среднего заработка за время вынужденного прогула. Работодатель возразил, что исковое заявление подано с опозданием и не подлежит рассмотрению. Определите, какова длительность исковой давности по трудовым спорам и распространяется ли она на данное требование. Обоснуйте свой ответ.

2. При рассмотрении дела о незаконном дисциплинарном взыскании работодатель представил приказ об увольнении и служебную записку о нарушении работником дисциплины. Работник возражал, ссылаясь на свидетельские показания о том, что никакого нарушения не было. Как суд должен оценить представленные доказательства? Каково распределение бремени доказывания в данном случае?

3. Суд первой инстанции принял решение в пользу работодателя. Работник обратился с кассационной жалобой. Определите, какие основания могут служить поводом для пересмотра решения в кассационном порядке. Может ли кассационный суд пересмотреть решение по существу дела?

4. После вступления судебного решения в законную силу работник подал заявление о пересмотре решения по новым обстоятельствам, ссылаясь на новые документы, которые работник не знал о существовании. Определите допустимость такого пересмотра. Какие сроки существуют для подачи такого заявления?

Тема 6. Разрешение коллективного трудового спора и право на забастовку. ПКс ОС-3.1

Примерные вопросы для опроса:

1. Дайте определение коллективного трудового спора и укажите его отличие от индивидуального.
2. Перечислите стороны коллективного трудового спора.
3. Какие требования работников могут быть предметом коллективного спора?
4. Раскройте этапы разрешения коллективного трудового спора.
5. Какова роль примирительной комиссии в разрешении коллективного спора?
6. Что такое посредничество и какова его процедура?
7. Укажите порядок проведения трудового арбитража.
8. Каково определение забастовки и каковы условия ее проведения?
9. Какие ограничения существуют на право забастовки?
10. Какие гарантии предоставляются работникам, участвующим в забастовке?

Ситуационные задания:

1. Коллектив работников выдвинул требование об увеличении размера оплаты труда на 30%. Работодатель отказался вести переговоры, ссылаясь на финансовые трудности. Коллектив решил провести забастовку. Определите, какие процедуры должны быть соблюдены до объявления забастовки. Обоснуйте необходимость соблюдения этапов разрешения коллективного спора.

2. Примирительная комиссия предложила компромиссное решение: увеличение оплаты труда на 10% вместо требуемых 30%. Одна часть работников согласилась, другая нет. Определите, действительно ли согласие всего коллектива необходимо для прекращения спора? Какой порядок принятия решения применяется?

3. В период проведения забастовки работодатель уволил трех работников, которые активно участвовали в организации забастовки. Определите, является ли это допустимым? Какие гарантии предусмотрены для защиты работников? Какие органы должны быть задействованы для защиты прав работников?

4. Государственное предприятие, обслуживающее критически важную инфраструктуру (электроэнергетику), объявило о намерении провести забастовку. Работодатель возражает, ссылаясь на то, что забастовка запрещена в данной отрасли. Определите правомерность такого возражения. На какие ограничения на право забастовки вы можете сослаться?

Тема 7. Медиация для разрешения трудовых споров. ПКс ОС-3.1

Примерные вопросы для опроса:

1. Дайте определение медиации и укажите ее отличие от других способов разрешения споров.
2. Каковы нормативно-правовые основы медиации в России?
3. Раскройте преимущества медиативного подхода в сравнении с судебным

разбирательством.

4. Перечислите этапы медиативного процесса.
5. Каковы требования к профессиональной компетенции медиаторов?
6. Что означает конфиденциальность в медиации и почему она важна?
7. Какие переговорные техники использует медиатор?
8. Раскройте содержание и правовые последствия медиативного соглашения.
9. Каковы гарантии независимости медиатора?
10. Может ли медиативное соглашение быть впоследствии пересмотрено судом?

Ситуационные задания:

1. Работник и работодатель согласились обратиться к медиатору для разрешения спора о размере задолженности по оплате труда. На первой совместной сессии медиатор предложил свой вариант решения спора. Работник отказался, сказав, что медиатор должен оставаться нейтральным. Определите правомерность позиции работника. Какова роль медиатора в процессе разрешения спора?

2. В процессе медиации работник рассказал медиатору о своих истинных (более мягких) требованиях и готовности пойти на компромисс. Однако позднее работник подал в суд исковое заявление, и его адвокат попросил медиатора дать свидетельское показание о том, что слышал медиатор. Определите, может ли медиатор свидетельствовать в суде? Какие гарантии предусмотрены законом?

3. Работник и работодатель достигли медиативного соглашения, в котором работодатель согласился выплатить работнику определенную компенсацию. Однако позднее работодатель начал процедуру банкротства и заявил, что не может исполнить соглашение. Работник обратился в суд для принудительного исполнения. Определите, подлежит ли медиативное соглашение судебному принудительному исполнению.

4. Во время медиативного процесса выяснилось, что работник неправильно понял суть коллективного договора и его требования противоречат условиям, предусмотренным в коллективном договоре. Медиатор предложил работнику пересмотреть свои требования на основе положений коллективного договора. Определите допустимость вмешательства медиатора. Могут ли нормы права быть предметом медиативного соглашения?

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде зачета в устной форме по вопросам.

Обучающийся получает экзаменационный билет с вариантами вопросов. Обучающийся приступает к подготовке к ответу. Время на подготовку – 40 минут. Обучающийся отвечает на каждый вопрос в билете, демонстрируя свои знания и умения. При необходимости обучающийся отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Тема 1. Понятие и виды трудовых споров. Причины трудовых споров. ПКс ОС-3.1

1. Задания открытого типа

1.1. Вопросы открытого типа

№ п.п.	Вопрос
1	Дайте определение трудового спора как правового явления и раскройте его сущность. Объясните, в чем состоит различие между трудовым спором, конфликтом и разногласием в трудовых отношениях.

2	Раскройте критерии классификации трудовых споров и объясните, почему правильное определение вида спора является важным условием для выбора наиболее эффективного способа его разрешения.

1.2. Контрольные задания

Задание 1. На предприятии работник направил жалобу работодателю о том, что ему не выплачена часть зарплаты за прошлый месяц. Работодатель ответил, что денежные средства будут перечислены в конце текущего месяца. Работник не согласился и направил заявление в комиссию по трудовым спорам. Определите, является ли данная ситуация трудовым спором. Раскройте основные признаки трудового спора и укажите, какие элементы трудового спора присутствуют в данной ситуации.

Задание 2. Коллектив работников в количестве 80 человек выразил несогласие с введением новой системы оплаты труда. Часть работников поддерживает введение новой системы, другая часть категорически против. Определите, к какому виду трудовых споров относится данный конфликт. Укажите стороны спора, его предмет и охарактеризуйте порядок его разрешения.

Задание 3. Работник был уволен со ссылкой на сокращение штата. Однако работник полагает, что увольнение произошло по дискриминационным мотивам. Определите характер данного спора (спор о применении норм трудового права или спор об установлении условий труда). Обоснуйте свою позицию со ссылкой на понятие предмета трудового спора.

Задание 4. В организации произошел конфликт между администрацией и группой работников (15 человек) по поводу увеличения норм выработки. Конфликт не был разрешен путем переговоров. Охарактеризуйте данный конфликт: является ли он трудовым спором или разногласием? Какие процедуры должны быть соблюдены для его разрешения?

Задание 5. Работник обратился к руководителю организации с просьбой пересмотреть решение об отказе в предоставлении дополнительного отпуска. Руководитель отказал. Работник решил обратиться в суд. Определите, на каком этапе конфликт превращается в трудовой спор. Укажите, какие условия должны быть соблюдены для признания конфликта трудовым спором.

Тема 2. Источники регулирования отношений по разрешению трудовых споров. ПКс ОС-3.1

1. Задания открытого типа

1.1. Вопросы открытого типа

№ п.п.	Вопрос
1	Раскройте иерархию источников, регулирующих разрешение трудовых споров в России. Объясните, как применяются международные акты, Конституция РФ, ТК РФ, ГПК РФ и локальные нормативные акты при разрешении конкретного трудового спора.
2	Охарактеризуйте роль постановлений Пленума Верховного Суда РФ в толковании норм трудового права. Объясните, может ли постановление Пленума быть рассмотрено как источник права и каковы его правовые последствия.

1.2. Контрольные задания

Задание 1. При рассмотрении трудового спора суд применила нормы ТК РФ о порядке применения дисциплинарного взыскания, однако обнаружила, что локальный нормативный акт организации предусматривает более благоприятный для работника порядок. Определите, какая норма подлежит применению. Обоснуйте ответ со ссылкой на иерархию источников регулирования разрешения трудовых споров.

Задание 2. Российская Федерация ратифицировала Конвенцию МОТ № 95 об охране заработной платы. При разрешении спора о выплате заработной платы суд применила нормы

ТК РФ, которые были менее благоприятны для работника, чем положения конвенции. Определите, может ли работник ссылаться на положения конвенции. Какие источники права подлежат применению в данном случае?

Задание 3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ содержит толкование норм ТК РФ, которое противоречит буквальному смыслу закона. При разрешении спора нижестоящий суд применила букву закона, а не толкование Пленума. Определите, правомерно ли решение суда. Раскройте значение постановлений Пленума в системе источников регулирования разрешения трудовых споров.

Задание 4. В организации принят коллективный договор, в котором установлены условия разрешения трудовых споров, отличающиеся от предусмотренных в ТК РФ. Коллективный договор предусматривает более высокий размер компенсации за нарушение прав работников. Определите, является ли коллективный договор источником права при разрешении трудовых споров. Какие ограничения существуют на содержание коллективного договора?

Задание 5. При разрешении спора о размере оплаты труда суд столкнулась с ситуацией, при которой отсутствует прямое указание в ТК РФ и применимых судебных решениях. Суд применила по аналогии норму из гражданского законодательства. Определите допустимость применения норм гражданского права при разрешении трудовых споров. Какие источники права должны быть изучены в первую очередь?

Тема 3. Разрешение трудовых споров: формы, способы, органы. ПКс ОС-3.1

1. Задания открытого типа

1.1. Вопросы открытого типа

№ п.п.	Вопрос
1	Охарактеризуйте систему способов защиты трудовых прав и раскройте сущность каждого способа. Объясните, каким образом выбор оптимального способа защиты зависит от характера спора, размера требования и целей сторон.
2	Раскройте роль государственных органов (суды, инспекции труда, прокуратура) и общественных организаций (профсоюзы, медиаторы) в разрешении трудовых споров. Объясните, как соотносятся функции контроля за соблюдением трудового законодательства и функции разрешения споров.

1.2. Контрольные задания

Задание 1. Работник имеет требование к работодателю о выплате задолженности по оплате труда в размере 50 000 рублей. Перед ним стоит выбор: обратиться в КТС, к профсоюзу, подать жалобу в государственную инспекцию труда или подать исковое заявление в суд. Оцените эффективность каждого способа защиты, указав преимущества, недостатки и сроки разрешения спора.

Задание 2. Коллектив работников выразил требование об улучшении условий труда. Работодатель отказал. Профсоюз предложил обратиться в медиацию. Одновременно работники решили направить жалобу в государственную инспекцию труда. Определите, допустимо ли параллельное применение этих способов защиты. Какова роль каждого органа в этом процессе?

Задание 3. В организации был создан конфликт между отдельным работником и работодателем (спор об установлении доп. выходных дней). Работник обратился в комиссию по трудовым спорам, которая приняла решение в его пользу. Работодатель отказался добровольно исполнить решение. Определите, какие способы защиты доступны работнику на этом этапе. Раскройте особенности принудительного исполнения решения КТС.

Задание 4. Группа работников (20 человек) обратилась в суд с коллективным иском о нарушении их трудовых прав. Суд поставила вопрос: является ли спор индивидуальным или коллективным? Как следует разрешать такой спор? Определите, какие критерии используются

для отличия индивидуальных споров от коллективных.

Задание 5. Работник пожаловался в прокуратуру на систематические нарушения работодателем норм трудового законодательства. Прокурор возбудил надзорное производство. Однако работник также решил обратиться в суд с иском о возмещении вреда. Определите, каков порядок действий органов прокуратуры при выявлении нарушений трудового законодательства. Как соотносятся функции прокуратуры и функции суда при разрешении трудовых споров?

Тема 4. Индивидуальные трудовые споры. Разрешение индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам. ПКс ОС-3.1 З-1, У-1

1. Задания открытого типа

1.1. Вопросы открытого типа

№ п.п.	Вопрос
1	Дайте определение индивидуального трудового спора и раскройте его правовые особенности. Объясните, почему комиссия по трудовым спорам рассматривается как первичный уровень защиты индивидуальных трудовых прав.
2	Охарактеризуйте процедуру рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам. Раскройте порядок подачи жалобы, проведения заседания, исследования доказательств и принятия решения.

1.2. Контрольные задания

Задание 1. Работник подал жалобу в КТС 5 ноября 2025 года на то, что ему неправомерно снижена заработная плата. Нарушение было совершено 1 сентября 2025 года, но работник узнал о нарушении только 1 октября 2025 года. Определите, является ли такое обращение своевременным. Раскройте правило трехмесячного срока обращения в КТС и укажите исключения из этого правила.

Задание 2. На заседании КТС рассматривается спор о применении дисциплинарного взыскания. Работодатель представил служебную записку сотрудника о якобы совершенном работником нарушении. Работник отрицает нарушение и ссылается на показания свидетелей. Определите, как КТС должна оценить представленные доказательства. Раскройте правила доказывания в разбирательстве перед КТС.

Задание 3. КТС приняла решение о восстановлении работника на работе и выплате среднего заработка за время вынужденного прогула. Решение было оформлено надлежащим образом и доставлено обеим сторонам. Работодатель заявил, что не согласен с решением и не будет его исполнять. Определите, какие меры должен принять работник. Раскройте порядок принудительного исполнения решения КТС.

Задание 4. В организации была создана комиссия по трудовым спорам из 5 человек: 2 представителей работодателя, 2 представителей работников и 1 независимого члена. При рассмотрении спора 1 представитель работодателя заболел и не явился. Может ли КТС рассмотреть спор при таком составе? Раскройте требования к формированию и составу комиссии по трудовым спорам.

Задание 5. Работник обратился в КТС с жалобой на отказ в выплате премии. При подаче жалобы работник предоставил копию приказа о премировании. На заседании КТС работодатель представил служебную записку, в которой указано, что работник не выполнил условия, необходимые для выплаты премии. Определите, какие процессуальные документы должны быть подготовлены при рассмотрении спора в КТС. Раскройте порядок подачи жалобы и представления доказательств.

Тема 5. Порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров в судах. ПКс ОС-3.1

1. Задания открытого типа

1.1. Вопросы открытого типа

№ п.п.	Вопрос
1	Раскройте особенности судебного разбирательства трудовых дел. Объясните, почему на работодателя возложена большая доля ответственности за доказывание законности своих действий при разрешении трудовых споров.
2	Охарактеризуйте порядок обжалования и пересмотра судебных решений в трудовых делах. Раскройте различия между кассационным, апелляционным и надзорным производством.

1.2. Контрольные задания

Задание 1. Работник подал исковое заявление в суд о восстановлении на работе через 2 года после незаконного увольнения. Работодатель возразил, что исковое заявление подано с опозданием и не подлежит рассмотрению в связи с истечением исковой давности. Определите, применяется ли исковая давность в трудовых спорах. Раскройте сроки исковой давности в трудовых делах и укажите исключения.

Задание 2. При рассмотрении дела о незаконном дисциплинарном взыскании суд установила следующие обстоятельства: работодатель не провел объяснительную беседу, не предоставил работнику возможность дать объяснение. Определите, каким образом суд должна применить нормы ТК РФ при разрешении данного спора. Раскройте роль постановления Пленума Верховного Суда РФ в формировании судебной практики.

Задание 3. Суд первой инстанции приняла решение в пользу работодателя. Работник обратился с кассационной жалобой на решение. Определите, какие основания могут служить поводом для кассационного пересмотра решения. Объясните, может ли кассационный суд переквалифицировать факты, установленные судом первой инстанции.

Задание 4. После вступления судебного решения в законную силу работник обнаружил документы, которые способны полностью изменить его позицию и привести к пересмотру решения в его пользу. Работник подал заявление о пересмотре решения по новым обстоятельствам. Определите, может ли судом пересмотрено решение по новым обстоятельствам. Раскройте сроки и порядок подачи такого заявления.

Задание 5. Работник выиграл дело в суде первой инстанции. Суд обязал работодателя восстановить работника на работе и выплатить средний заработок. Работодатель отказался добровольно исполнить решение. Определите, каков порядок принудительного исполнения судебного решения в трудовом деле. Раскройте роль судебного пристава-исполнителя в исполнении судебных решений.

Тема 6. Разрешение коллективного трудового спора и право на забастовку. ПКс ОС-3.1

1. Задания открытого типа

1.1. Вопросы открытого типа

№ п.п.	Вопрос
1	Дайте определение коллективного трудового спора и раскройте его отличие от индивидуального. Объясните, какие требования работников могут быть предметом коллективного спора.
2	Охарактеризуйте процедуру разрешения коллективного трудового спора и раскройте роль примирительных процедур в достижении согласия между сторонами.

1.2. Контрольные задания

Задание 1. Коллектив работников численностью 100 человек выдвинул требование об увеличении размера оплаты труда на 50%. Работодатель отказал, ссылаясь на финансовые трудности. Коллектив решил провести забастовку. Определите, какие процедуры должны

быть соблюдены до объявления забастовки. Раскройте этапы разрешения коллективного трудового спора.

Задание 2. Примирительная комиссия предложила компромиссное решение: увеличение оплаты труда на 20% вместо требуемых 50%. Согласие выразили 60% работников, остальные голосовали против. Определите, достаточно ли согласия большинства для прекращения коллективного спора. Раскройте порядок принятия решения при разрешении коллективного спора.

Задание 3. В период проведения забастовки работодатель издал приказ об увольнении трех активных участников забастовки со ссылкой на прогулы. Работники обратились в суд и прокуратуру. Определите, является ли действие работодателя законным. Раскройте гарантии, предоставленные работникам, участвующим в забастовке.

Задание 4. Работники критически важного предприятия (энергосистема) объявили о намерении провести забастовку с целью добиться повышения зарплаты. Работодатель заявил, что забастовка запрещена в данной отрасли. Определите правомерность такого запрета. Раскройте ограничения на право забастовки в отдельных отраслях и сферах деятельности.

Задание 5. Коллектив работников провел забастовку в течение 2 недель. Работодатель согласился повысить зарплату на 15%. Однако не все работники согласились с этим решением и требуют продолжать забастовку. Определите, как должна быть разрешена данная ситуация. Раскройте порядок прекращения забастовки и роль коллектива в принятии решения.

Тема 7. Медиация для разрешения трудовых споров. ПКс ОС-3.1

1. Задания открытого типа

1.1. Вопросы открытого типа

№ п.п.	Вопрос
1	Дайте определение медиации как способа альтернативного разрешения трудовых споров. Раскройте преимущества медиативного подхода перед судебным разбирательством и объясните роль медиатора в процессе разрешения конфликта.
2	Охарактеризуйте этапы медиативного процесса и раскройте переговорные техники, используемые медиатором для достижения взаимного согласия сторон.

1.2. Контрольные задания

Задание 1. Работник и работодатель согласились обратиться к медиатору для разрешения спора о размере задолженности по оплате труда. На первой совместной сессии медиатор предложил собственный вариант решения спора. Работник заявил, что медиатор нарушил принцип нейтральности. Определите, правомерно ли предложение медиатора. Раскройте роль медиатора в медиативном процессе.

Задание 2. В процессе медиации работник рассказал медиатору о своих истинных требованиях и готовности пойти на компромисс в размере 50% от первоначального требования. Позднее работник отказался от достигнутого медиативного соглашения и подал исковое заявление в суд. При рассмотрении дела в суде адвокат работника просит допустить медиатора в качестве свидетеля для подтверждения позиции работника. Определите, может ли медиатор свидетельствовать в суде. Раскройте принцип конфиденциальности в медиации.

Задание 3. Работник и работодатель достигли медиативного соглашения, согласно которому работодатель должен выплатить работнику компенсацию в размере 100 000 рублей в течение одного месяца. Однако работодатель не исполнил соглашение в установленный срок. Работник обратился в суд для принудительного исполнения медиативного соглашения. Определите, подлежит ли медиативное соглашение судебному принудительному исполнению. Раскройте порядок превращения медиативного соглашения в исполнительный документ.

Задание 4. Во время медиативного процесса выяснилось, что работник неправильно понимает положения коллективного договора и требует выплаты, которая противоречит условиям коллективного договора. Медиатор предложил работнику пересмотреть требования

на основе положений коллективного договора. Работник согласился и достигнуто медиативное соглашение. Определите, могут ли нормы права быть предметом медиативного соглашения. Раскройте границы применения медиации.

Задание 5. Группа работников (10 человек) согласилась обратиться в медиацию по поводу спора об условиях труда. При медиации будут участвовать представитель работников и представитель работодателя. Определите, может ли медиация быть использована для разрешения коллективного трудового спора. Раскройте переговорные техники, используемые медиатором при разрешении конфликтов на основе взаимного согласия.

6.3. Критерии и шкала оценивания.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	отлично
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	хорошо
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	удовлетворительно
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	неудовлетворительно

6.4. Для решения контрольных заданий (ситуаций) обучающемуся разрешается использование нормативных правовых актов.

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Материалы для контроля самостоятельной работы

Тема 1. Понятие и виды трудовых споров. Причины трудовых споров. ПКс ОС-3.1 З-1

1. Раскройте институциональное содержание трудового спора и его роль в развитии трудовых отношений.
2. Какие социально-экономические факторы оказывают влияние на возникновение трудовых споров в современных условиях?
3. Охарактеризуйте динамику развития трудового спора: от возникновения конфликта к его разрешению.
4. Объясните, почему разграничение между конфликтом права и конфликтом интересов является важным для выбора способа разрешения спора.
5. Какова роль профсоюзов в предотвращении и разрешении трудовых споров?
6. Раскройте правовую природу дифференциации трудовых споров по субъектному составу.
7. Объясните, почему некоторые разногласия между работником и работодателем не признаются трудовыми спорами.
8. Какие условия необходимо соблюдать для того, чтобы конфликт был признан трудовым спором?
9. Проанализируйте, как изменилась природа и количество трудовых споров в результате развития форм занятости (дистанционная работа, фриланс, телеработа).
10. Какова роль работодателя в предупреждении трудовых споров на уровне организации?

Тема 2. Источники регулирования отношений по разрешению трудовых споров. ПКс ОС-3.1

1. Раскройте принцип верховенства Конституции РФ в системе источников регулирования разрешения трудовых споров.
2. Проанализируйте влияние международных конвенций МОТ на развитие российского трудового законодательства.
3. Как решаются коллизии между нормами международного права и российским трудовым законодательством при разрешении споров?
4. Раскройте структуру Трудового кодекса РФ и определите, какие положения непосредственно регулируют разрешение трудовых споров.
5. Объясните, почему ГПК РФ применяется при разрешении трудовых дел, несмотря на наличие специального трудового законодательства.
6. Охарактеризуйте значение судебной практики (постановления Пленума, решения судов кассационной инстанции) в разрешении трудовых споров.
7. Какие ограничения существуют на содержание коллективных договоров, которые регулируют разрешение трудовых споров?
8. Раскройте роль локальных нормативных актов организации в установлении процедур урегулирования конфликтов.
9. Проанализируйте эволюцию российского законодательства о разрешении трудовых споров в последние 20 лет.
10. Какие перспективы развития трудового процессуального права существуют в России?

Тема 3. Разрешение трудовых споров: формы, способы, органы. ПКс ОС-3.1

1. Проанализируйте систему форм защиты трудовых прав и определите их оптимальное сочетание в зависимости от вида спора.
2. Раскройте содержание самозащиты работником своих трудовых прав и укажите на

существующие законодательные ограничения.

3. Какова роль профессиональных союзов в защите трудовых прав работников при разрешении споров?

4. Проанализируйте компетенцию государственной инспекции труда в области разрешения трудовых споров.

5. Объясните, как соотносятся функции прокуратуры по контролю за соблюдением трудового законодательства и функции по разрешению трудовых споров.

6. Раскройте принципы разрешения трудовых споров и их реализацию в практике различных органов.

7. Какие критерии следует использовать при выборе оптимального способа защиты трудовых прав в конкретной ситуации?

8. Проанализируйте преимущества и недостатки добровольных и принудительных форм защиты трудовых прав.

9. Какова роль третейских судов и медиаторов в разрешении трудовых споров?

10. Объясните, почему некоторые органы (комиссии по трудовым спорам, медиаторы) играют роль буферов между судебной защитой и досудебными процедурами.

Тема 4. Индивидуальные трудовые споры. Разрешение индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам. ПКс ОС-3.1

1. Раскройте правовую природу комиссии по трудовым спорам и определите ее место в системе органов защиты трудовых прав.

2. Проанализируйте требования закона к формированию и составу комиссии по трудовым спорам и их обоснованность.

3. Объясните, почему трехмесячный срок обращения в КТС рассматривается как срок исковой давности.

4. Какие категории индивидуальных трудовых споров не подлежат рассмотрению в КТС?

5. Раскройте порядок рассмотрения спора в КТС и проанализируйте эффективность этого порядка.

6. Какие правила доказывания применяются при рассмотрении спора в КТС?

7. Объясните, почему решение КТС может быть обжаловано в судебном порядке, несмотря на его юридическую обязательность.

8. Проанализируйте гарантии, предоставленные членам КТС для независимого исполнения их функций.

9. Какие процессуальные документы должны быть подготовлены при обращении в КТС?

10. Раскройте значение КТС в предотвращении судебных конфликтов и разгрузке судебной системы.

Тема 5. Порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров в судах. ПКс ОС-3.1

1. Проанализируйте компетенцию различных судов (суды общей юрисдикции, арбитражные суды) при разрешении трудовых споров.

2. Раскройте содержание принципов подведомственности и подсудности применительно к трудовым делам.

3. Какие особенности применяются при доказывании в трудовых делах в сравнении с гражданским процессом?

4. Объясните, почему на работодателя возложена большая ответственность за доказывание законности своих действий.

5. Проанализируйте исковую давность в трудовых спорах и определите, на какие требования она распространяется.

6. Раскройте процедуру рассмотрения трудового дела в суде первой инстанции и его

особенности.

7. Какие основания могут служить поводом для кассационного пересмотра судебного решения?

8. Объясните различия между кассационным, апелляционным и надзорным производством при пересмотре судебных решений.

9. Проанализируйте процедуру пересмотра судебных решений по новым или вновь открывшимся обстоятельствам.

10. Раскройте порядок принудительного исполнения судебных решений в трудовых делах.

Тема 6. Разрешение коллективного трудового спора и право на забастовку. ПКс ОС-3.1

1. Раскройте правовую природу коллективного трудового спора и его отличие от индивидуальных споров.

2. Проанализируйте этапы разрешения коллективного трудового спора и определите цели каждого этапа.

3. Какова роль примирительных комиссий в разрешении коллективных трудовых споров?

4. Объясните, какие требования могут быть выдвинуты работниками при коллективном трудовом споре.

5. Раскройте содержание права на забастовку как способ защиты коллективных интересов работников.

6. Какие ограничения существуют на право забастовки в отдельных отраслях и сферах деятельности?

7. Проанализируйте процедуру объявления забастовки и уведомления работодателя.

8. Объясните, какие гарантии предоставляются работникам, участвующим в забастовке.

9. Раскройте правовые последствия незаконной забастовки и ответственность участников.

10. Какова роль государственных органов в разрешении коллективных трудовых споров?

Тема 7. Медиация для разрешения трудовых споров. ПКс ОС-3.1

1. Раскройте правовую природу медиации как способа альтернативного разрешения трудовых споров.

2. Проанализируйте преимущества и недостатки медиативного подхода в сравнении с судебным разбирательством.

3. Какие требования предъявляются к профессиональной квалификации и компетенции медиаторов?

4. Объясните принцип конфиденциальности в медиации и его значение для достижения согласия сторон.

5. Раскройте этапы медиативного процесса и определите роль каждого этапа в разрешении конфликта.

6. Какие переговорные техники использует медиатор для достижения взаимного согласия сторон?

7. Проанализируйте содержание и правовые последствия медиативного соглашения.

8. Объясните, может ли медиативное соглашение быть принудительно исполнено судом.

9. Раскройте порядок превращения медиативного соглашения в исполнительный документ.

10. Какие границы применения медиации существуют в трудовых отношениях (например, нельзя медиировать вопросы, связанные с нарушением норм права)?

Подготовка к лекциям.

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Каждому обучающемуся следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

Самостоятельная работа на лекции.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию каждый обучающийся должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений обучающемуся необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или 10 письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Структура практического занятия:

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы может практическое занятие состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и/ или выступление с презентациями по проблеме практического занятия.
3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия.
4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.
5. Подведение итогов занятия.

Первая часть – обсуждение теоретических вопросов - проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний обучающихся. Примерная продолжительность — до 15 минут. Вторая часть — выступление обучающихся с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов практического занятия. Обязательный элемент доклада – представление и анализ статистических данных, обоснование социальных последствий любого экономического факта, явления или процесса. Примерная продолжительность — 20-25 минут. После докладов следует их обсуждение – дискуссия. В ходе этого этапа практического занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам. Примерная продолжительность – до 15-20 минут. Если программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то преподавателями определяется его содержание и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на практическом занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно). Примерная продолжительность – 15-20 минут. Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Обучающимся должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования. Примерная продолжительность — 5 минут.

Работа с литературными источниками.

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

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

2. Петров, А. Я. Защита трудовых прав: история, теория и практика: учебник для вузов / А. Я. Петров. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 376 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14859-6. — Текст: электронный // Образовательная

платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/567916.

8.2. Дополнительная литература

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

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

3. Трудовое право. Особенная часть: учебник для вузов / ответственный редактор М. О. Буянова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 527 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21345-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/569752.

4. Трудовое право. Специальная часть: учебник для вузов / ответственный редактор М. О. Буянова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 211 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18182-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/567566.

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

8.3. Нормативно правовые документы и иная правовая информация

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197 – ФЗ (в ред. от 29.09.2025г.) // СЗ РФ. 2002. № 1 (часть 1). Ст. 3.
3. Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 12.12.2023 N 565-ФЗ (последняя редакция) // СЗ РФ. 2023. № 51. Ст. 9138.
4. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ (последняя редакция) // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.
5. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 N 82-ФЗ (последняя редакция) // СЗ РФ. 2000. № 26. Ст. 2729.

8.4. Интернет-ресурсы

1. www.ks.rfnet.ru – Официальный сайт Конституционного Суда Российской Федерации.
2. www.vsrf.ru – Официальный сайт Верховного Суда Российской Федерации.
3. www.inion.ru – Институт научной информации по общественным наукам РАН.
4. www.iprbookshop.ru – IPRbooks электронно-библиотечная система.
5. www.e.lanbook.com – Издательство «Лань». Электронно-библиотечная система.
6. www.biblio-online.ru – Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ.
7. www.rsl.ru – Российская Государственная Библиотека.
8. www.nnir.ru – Российская национальная библиотека.
9. www.nns.ru – Национальная электронная библиотека.
10. www.rsi.ru – Российская государственная библиотека.
11. www.elibrary.ru – Электронная библиотека журналов.
12. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» http://cyberleninka.ru/
13. Справочно-правовая система: https://base.garant.ru/
14. Справочно-правовая система: https://www.consultant.ru/
15. www.aport.ru – Поисковая система
16. www.rambler.ru – Поисковая система

17. www.yandex.ru – Поисковая система.
18. www.orel.ranepa.ru – Официальный портал СИУ РАНХиГС.

8.5 Иные источники

Периодические издания

1. Журнал «Правовые технологии»
2. Журнал «Миграционное право»
3. Журнал «Социальное и пенсионное право»
4. Журнал «Трудовое право в России и за рубежом»
5. Журнал «Вопросы трудового права»
6. Журнал «Юрист»
7. Журнал «Корпоративный юрист»

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническая база

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель, проекционное оборудование, компьютер, доска,
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, лабораторных занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель, проекционное оборудование, компьютер, доска.
Компьютерный класс (аудитория для выполнения самостоятельной работы) /Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель, проекционное оборудование, компьютеры, доска.
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования.

Перечень программного обеспечения, необходимого для реализации дисциплины

Наименование программного обеспечения	**Назначение и тип лицензии программного обеспечения**
7-Zip	Архиватор с высокой степенью сжатия. Свободная лицензия
Adobe Acrobat	Чтение, печать и рецензирование файлов PDF. Свободная лицензия
Adobe reader – Russian	Просмотр, печать и внесение аннотаций в документы PDF. Свободная лицензия
Yandex Браузер	Браузер. Свободная лицензия
Kaspersky Endpoint Security	Антивирусное ПО
MS Office	Пакет офисных приложений.

Notepad++	Бесплатный текстовый редактор с открытым исходным кодом для работы на платформе Windows.
Open Office	Свободный пакет офисных приложений. Свободная лицензия
ГАРАНТ	Справочно-правовая система
СПС Консультант Плюс	Справочно-правовая система. Лицензированная версия