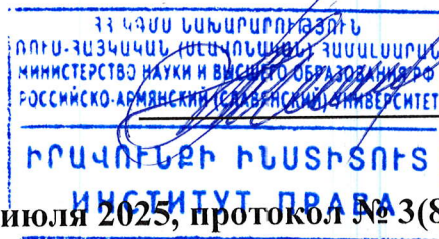


**ГООУ ВПО Российско-Армянский (Славянский)  
университет**

**Утверждено  
Директор Института Права  
Калашян М.А.**



**«04» июля 2025, протокол № 3(8)**

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ**

**Наименование дисциплины: Б1.О.20 «Трудовое право»**

**Автор: преподаватель Назаретян Тируи Арташесовна**

**Направление подготовки: 40.03.01 «Юриспруденция»**

## АННОТАЦИЯ

Трудовое право – базовая учебная дисциплина, входящая в учебную программу студентов, получающих высшее юридическое образование, и включающая основные положения науки трудового права. Объектом изучения данной науки является правовое регулирование трудовых отношений, а также отношений, непосредственно с ними связанных. Трудовые отношения устанавливаются между работодателем и работником по поводу осуществления наемного труда за вознаграждение, они очень распространены в современном мире, что и является причиной важности освоения студентами трудового права.

В задачи учебной дисциплины входит изложение основ теории трудового права, практики применения действующего трудового законодательства России и Армении, международно-правовых актов в сфере труда, судебной практики по трудовым спорам, формирование навыков составления документов в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Ознакомление будущих юристов с основными положениями трудового права является необходимым условием для формирования профессиональных компетенций.

Практическая часть учебной дисциплины включает решение задач, тестов, заполнение таблиц, а также составление трудовых договоров и иных документов.

Трудовое право, как часть единой правовой системы, должно изучаться в тесной связи с другими учебными дисциплинами, прежде всего для усвоения учебного материала по трудовому праву требуется знание теории государства и права, истории государства и права, основных положений конституционного права. Трудовое право само является необходимым элементом для успешного освоения таких дисциплин как административное право и право социального обеспечения.

Курс трудового права можно разделить на две части: общую и особенную. Изучая общую часть, студенты осваивают такие вопросы трудового права как принципы правового регулирования труда, источники трудового права, правовой статус субъектов трудового права и т.д. Особенная часть включает такие институты трудового права как трудовой договор, рабочее время и время отдыха, оплата труда, дисциплина труда, материальная ответственность и т.д.

В основу подготовки по трудовому праву студентами должно быть положено изучение кодифицированных актов в сфере труда (Трудового кодекса Российской Федерации и Трудового кодекса Республики Армения). Для более глубокого усвоения материала учебной дисциплины необходимым является использование при подготовке к занятиям постановлений Пленума Верховного суда Российской Федерации и постановлений Кассационного Суда Республики Армения, а также обзоров судебной практики. В основе теоретической части учебной дисциплины лежат рекомендованные

учебники по трудовому праву, комментарии к трудовым кодексам, диссертации, монографии и научные статьи, опубликованные в юридических журналах.

## УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА

### Цель и задачи дисциплины

Цель учебной дисциплины «Трудовое право» – освоение студентами основных положений теории трудового права как науки, формирование умений и навыков в области правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, что позволит в дальнейшем ориентироваться в трудовом законодательстве Российской Федерации и Республики Армения.

Задачами изучаемой дисциплины являются: ознакомление студентов с теоретическими основами трудового права, его системой, а также практикой применения действующих норм трудового права Российской Федерации и Республики Армения, формирование навыков консультирования по вопросам трудового законодательства, толкование норм трудового законодательства и правильное их применение в практической деятельности, формирование навыков по составлению трудовых договоров и иных документов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, ознакомление с актуальными проблемами теории и практики применения норм трудового права.

### 1. Трудоемкость дисциплины и виды учебной работы (в академических часах и кредитах)

#### Объем дисциплины и виды учебной работы

Виды учебной работы	Всего, в акад. часах	Распределение по семестрам					
		— сем	— сем	— сем	— сем	— сем	— сем.
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>1. Общая трудоемкость изучения дисциплины по семестрам, в т. ч.:</b>	<b>72</b>						
1.1. Аудиторные занятия, в т. ч.:	<b>54</b>			<b>54</b>			
1.1.1. Лекции	<b>18</b>			<b>18</b>			
1.1.2. Практические занятия, в т. ч.	<b>36</b>			<b>36</b>			
1.1.2.1. Обсуждение прикладных проектов							
1.1.2.2. Кейсы							
1.1.2.3. Деловые игры, тренинги							
1.1.2.4. Контрольные работы							
1.1.2.5. Другое (указать)							
1.1.3. Семинары							
1.1.4. Лабораторные работы							
1.1.5. Другие виды (указать)							

1.2. Самостоятельная работа, в т. ч.:	<b>18</b>			<b>18</b>			
1.2.1. Подготовка к экзаменам							
1.2.2. Другие виды самостоятельной работы, в т.ч. (указать)							
1.2.2.1. Письменные домашние задания							
1.2.2.2. Курсовые работы							
1.2.2.3. Эссе и рефераты							
1.2.2.4. Другое (указать)							
1.3. Консультации							
1.4. Другие методы и формы занятий							
Итоговый контроль (Экзамен, Зачет, диф. зачет – указать)	<b>Зачет</b>			<b>Зачет</b>			

### 1.1. Распределение объема дисциплины по темам и видам учебной работы

Разделы и темы дисциплины	Всего часов	Лекции, часов	Практ. занятия, часов	Семинары, часов	Другие виды занятий, часов
1	2	3	4	5	6
<b>Раздел 1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>10</b>		
Тема 1.1. Система, предмет, метод источники трудового права	6	2	4		
Тема 2. Принципы трудового права	4	2	2		
Тема 3.1. Субъекты трудового права Тема 3.2. Социальное партнерство в сфере труда	6	2	4		
<b>Раздел 2. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ</b>	<b>38</b>	<b>12</b>	<b>26</b>		
Тема 4. Трудовой договор	10	2	8		
Тема 5.1. Рабочее время Тема 5.2. Время отдыха	6	2	4		
Тема 6.1. Оплата и нормирование труда Тема 6.2. Гарантии и компенсации	6	2	4		
Тема 7.1. Дисциплина труда и ответственность/дисциплинарная и материальная/	6	2	4		
Тема 8. Охрана труда. Защита трудовых прав работников	4	2	2		
Тема 9. Трудовые споры	6	2	4		
<b>ИТОГО (часы)</b>	<b>54</b>	<b>18</b>	<b>36</b>		

## **2. Содержание разделов и тем дисциплины**

### **Раздел 1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ**

#### **Тема 1.1. Система, предмет, метод и источники трудового права**

Понятие и предмет трудового права. Предметом трудового права являются трудовые отношения и иные непосредственно с ними связанные отношения. Всего в предмет трудового права входят десять групп общественных отношений. Трудовые отношения занимают центральное место среди отношений, урегулированных нормами трудового права, они являются ядром предмета отрасли трудового права. Остальные девять групп – связаны с трудовыми и могут быть объединены в подгруппы: отношения, предшествующие трудовым, сопутствующие трудовым и вытекающие из трудовых. Необходимо понимать, что в предмет трудового права входят не все отношения, фактически связанные с трудом (их можно рассматривать как трудовые отношения в широком смысле слова), а только те отношения, которые возникают в результате заключения трудового договора (трудовые отношения в узком смысле слова).

Метод трудового права. Метод трудового права – это совокупность приемов и способов воздействия трудового права на регулируемые им общественные отношения. Метод отражает содержание правовых норм трудового законодательства и реализуется через них. Метод трудового права является комплексным, для него характерно сочетание элементов диспозитивности и императивности, единства и дифференциации регулирования, централизованного и локального регулирования, возможность договорного регулирования отношений, равноправие сторон трудовых отношений при заключении трудового договора и его расторжении в сочетании с подчинением работника работодателю в процессе труда.

Цели, задачи и функции трудового права. Цели трудового права совпадают с целями трудового законодательства: установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Основными задачами трудового права являются: 1) создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства; 2) правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Функции трудового права – это основные направления правового воздействия данной отрасли на регулируемые общественные отношения, отражающие не только настоящее, но и будущее трудового права. Реализация функций призвана обеспечить решение задач в сфере наемного труда, стоящих перед государством и перед трудовым правом.

Система трудового права. Система отрасли трудового права делится на две части: Общую и Особенную. В Общую часть включены нормы, которые распространяются на все общественные отношения в рамках трудового права, они носят общий характер, применимы ко всем или большинству правовых институтов, определяют основные принципы и задачи правового регулирования. Нормы Особенной части трудового права регулируют отдельные аспекты трудовых правоотношений, а также иных непосредственно связанных с ними

отношений. Особенная часть включает в себя группы норм, регулирующих определенные виды общественных отношений (правовые институты), например институты трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда и т.д.

Понятие и классификация источников трудового права. Источники трудового права представляют собой результаты нормотворческой деятельности государственных органов, а также совместного правотворчества работодателей и работников (их представителей) в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Система источников трудового права имеет свои характерные особенности:

- 1) в нее входят не только нормативные правовые акты, принятые органами государственной власти, но и локальные нормативные акты, утверждаемые работодателями;
- 2) приоритет в применении имеют акты, устанавливающие наиболее благоприятные условия для работника;
- 3) особое место в системе источников трудового права в группе подзаконных актов занимают акты Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства труда и социальных вопросов Республики Армения;
- 4) значительную часть источников составляют нормативные договоры, заключаемые на разных уровнях социального партнерства.

Нормативные правовые акты составляют законодательство в широком смысле слова и, как известно из теории права, делятся на законы (законодательство в узком смысле слова) и подзаконные акты. Высшим по юридической силе актом является основной закон государства (конституция), обладающий верховенством по отношению ко всем иным актам. Среди законов – источников трудового права первое место занимают трудовые кодексы как специальные нормативные правовые акты, комплексно регулирующие значительную часть отношений в сфере труда.

Нормативные договоры (договоры нормативного содержания) – второй вид источников трудового права. Такие договоры по уровню делятся на международные, национальные, региональные, территориальные и локальные, а по количеству участников – двусторонние, трехсторонние и многосторонние.

В некоторых странах источниками трудового права признаются не только нормативные акты и нормативные договоры, но также правовые (судебные) прецеденты, правовые обычаи и т.д.

## **Тема 2. Принципы трудового права**

Понятие, значение и классификация правовых принципов. Принципы права – это выраженные в законодательстве исходные начала, руководящие идеи, характеризующие содержание и внутреннее единство правового регулирования общественных отношений. Основные правовые принципы, обладая всеобщностью и обязательностью, выражают сущность не одной, а многих отраслей права, они закрепляются в конституции страны, декларациях и законах. С помощью принципа права нельзя урегулировать конкретные отношения, однако он дает возможность правильно понять сущность нормы,

регламентирующей эти отношения. В некоторых случаях правовые принципы восполняют пробелы законодательного регулирования отдельных сторон общественных отношений, не регулируемых нормами права.

Принципы права помогают раскрыть содержание правовых норм, регулирующих те или иные отношения. Определяя сущность и содержание действующих правовых норм, они являются фундаментом будущих правовых актов и, таким образом, восполняют пробелы законодательства, могут быть применены при аналогии права. Именно принципы обладают объединительной силой для формирования из отдельных норм права единой отраслевой системы.

По сфере действия принципы делятся на: общеправовые, действие которых распространяется на все отрасли права, они обычно зафиксированы прямо в тексте конституции (принципы законности, демократизма, гуманизма, равноправия и т.д.); межотраслевые принципы – основополагающие начала, значимые для нескольких отраслей права, они также нередко содержатся в конституциях (принцип свободы труда, право на охрану здоровья как принцип, право на образование и т.д.); отраслевые принципы, отражающие специфику норм одной из отраслей права. Так, принципы трудового права закреплены в трудовых кодексах Российской Федерации и Республики Армения, они связаны со всеми или с большинством составляющих отрасль правовых институтов (например, принцип свободы трудового договора); внутриотраслевые принципы, действие которых распространяется на один из институтов определенной отрасли права (например, принципы социального партнерства).

### **Тема 3.1. Субъекты трудового права**

Понятие и виды субъектов трудового права. Трудовое правоотношение, как и любое правоотношение, включает три элемента: субъекты, объекты и содержание. Субъекты правоотношения – это его участники, которые должны обладать правосубъектностью (быть субъектами права). Объектами правоотношения являются те блага, ради которых субъекты вступают в правоотношение, к примеру, объектом трудового правоотношения является оплачиваемый процесс труда: работодатель заинтересован в труде работника, создающего новую стоимость, а работник – в оплате своего труда. Содержанием правоотношения являются субъективные права и юридические обязанности участников правоотношения, закрепленные в трудовом законодательстве.

Субъекты трудового права – это лица потенциально способные быть участниками трудовых отношений и отношений, непосредственно с ними связанных. Существуют несколько классификаций субъектов трудового права. Например, классификация субъектов по степени значимости: 1) основные субъекты (ими являются работник и работодатель – единственно возможные участники трудовых отношений); 2) дополнительные субъекты (все остальные субъекты – участники отношений, непосредственно связанных с трудовыми, но не собственно трудовыми).

Работник как субъект трудового права. Работник – это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Понятие трудовая правоспособность и

дееспособность. Работодатель как субъект трудового права. Работодатель – это физическое или юридическое лицо, которое вступило в трудовые отношения с работником. Работодатель – юридическое лицо – это организация любой формы собственности и любой организационно-правовой формы. Работодателями могут быть как коммерческие организации, так и некоммерческие.

Объединения работников и работодателей. Объединения работников (профсоюзы) и объединения (ассоциации) работодателей создаются для защиты интересов, соответственно, работников и работодателей и осуществления взаимодействия между ними в процессе социального партнерства.

### **Тема 3.2. Социальное партнерство в сфере труда**

Социальное партнерство: понятие, значение, принципы организации и взаимодействия. Поддержание социального диалога между правительствами, работниками и работодателями в целях регламентации условий труда и развития социальной политики определяется в качестве стратегической цели и на международном уровне: Декларация МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» 2008 г. является ориентиром при реализации «Концепции достойного труда» МОТ, в ней на международном уровне обозначена политика решения насущных задач в области занятости, социальной защиты и прав в сфере труда, где подчеркнуто, что методы такой политики должны быть построены на принципах социального диалога.

Социальное партнерство – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. В соответствии с данным определением основной целью социального партнерства является именно согласование интересов участников совместного труда, которое облекается в различные формы их взаимодействия.

Социальное партнерство в сфере труда реализуется в таких формах как: коллективные переговоры по подготовке проектов коллективно-договорных актов и их заключению, взаимные консультации сторон социального партнерства, их участие в разрешении трудовых споров и т.д.

Одной из основных форм социального партнерства являются коллективные переговоры по подготовке проектов коллективно-договорных актов и их заключению. Коллективные переговоры (согласно ст. 2 Конвенции МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» 1981 г.) – это все переговоры, которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей, одной или несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся – с другой, в целях определения условий труда и занятости, регулирования отношений между предпринимателями и трудящимися, регулирования отношений между предпринимателями или их организациями и организацией (организациями) трудящихся. Завершаются

коллективные переговоры подписанием коллективного договора или соглашения, когда представители сторон пришли к согласию по всем вопросам. Если не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, составляется протокол разногласий, а их урегулирование производится в примирительном порядке, предусмотренном для коллективных трудовых споров.

Акты социального партнерства. К коллективно-договорным актам относятся социально-партнерские соглашения и коллективные договоры. Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Он не может содержать условий, которые ухудшают положение работников по сравнению с трудовым законодательством.

## **Раздел 1. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ**

### **Тема 4. Трудовой договор**

Понятие, стороны и порядок заключения трудового договора. Трудовой договор – 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.

Стороны трудового договора – работодатель и работник. Работодатель – это физическое или юридическое лицо, нуждающееся в наемном труде, а работник – это физическое лицо, достигшее определенного возраста и нанимающееся для выполнения работы за плату по трудовому договору.

Существенными признаками трудового договора являются: взаимобязывающий характер договора (основные права и обязанности сторон корреспондируются друг другу), возмездность, обеспечение соответствующих закону условий труда работодателем и подчинение работника работодателю в процессе труда.

Содержание трудового договора. Содержание трудового договора составляют сведения, касающиеся сторон договора, и условия, о которых приходят к соглашению стороны. К сведениям относятся: фамилия, имя, отчество работника и работодателя – физического лица (либо наименование работодателя – юридического лица), данные паспорта работника и работодателя физического лица, сведения о его представителе, подписавшем

договор, дата его заключения и т.д. Условия, включаемые в трудовой договор, делятся на обязательные и дополнительные (последние могут отсутствовать в конкретном договоре).

Трудовые договоры можно разделить на виды, классифицируя их по различным основаниям: по характеру работы, по статусу работника, по сроку действия и т.д.

Изменение трудового договора. По общему правилу изменение условий трудового договора, как и любого договора, допускается только по соглашению сторон, но в законодательстве предусмотрены и исключения.

Прекращение трудового договора. Увольнение работника, при котором одновременно происходит и прекращение трудового договора, может быть произведено работодателем только по основаниям, указанным в законе и только при соблюдении установленного порядка увольнения. Необходимо различать такие термины как «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение». Термин «прекращение трудового договора» имеет наиболее широкое значение и охватывает оба других, термин «увольнение» – наиболее узкое, так как речь идет только об одной стороне договора – работнике.

Основания прекращения трудового договора: по соглашению сторон, в связи с истечением срока договора, по желанию работника, по инициативе работодателя и т.д.

При увольнении работника работодатель обязан четко соблюдать порядок прекращения трудового договора.

## **Тема 5.1. Рабочее время**

Понятие рабочего времени и его значение. Рабочее время – это период времени, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с трудовым законодательством отнесены к рабочему времени.

Ограничение законом рабочего времени позволяет: 1) обеспечить охрану здоровья работника от чрезмерного переутомления, способствуя профессиональному долголетию; 2) сохранить способность работника к обучению без отрыва от производства, что дает возможность получения обществом более квалифицированной рабочей силы; 3) получить работодателю от каждого работника за фиксированное время определенную меру труда.

Стороны трудовых отношений – работник и работодатель – сами определяют границы рабочего времени, устанавливают начало и окончание рабочего дня, обеденный перерыв. Свобода волеизъявления сторон ограничена нормами закона, устанавливающими максимально возможную продолжительность рабочего времени, дополнительные щадящие требования к времени работы несовершеннолетних и инвалидов. Таким образом, стороны могут предусмотреть в трудовом договоре и меньшую его продолжительность.

Виды рабочего времени. Рабочее время может быть классифицировано по нескольким основаниям, первое основание – продолжительность. По продолжительности рабочее время может быть разделено на следующие виды: рабочее время нормальной продолжительности,

рабочее время сокращенной продолжительности и неполное рабочее время. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

Режим рабочего времени. Под режимом рабочего времени понимается распределение рабочего времени в течение суток или иного учетного периода (недели, месяца). Режим рабочего времени, установленный для работников, может не совпадать с режимом работы организации, например, организация работает круглосуточно, а работники – посменно. Режим рабочего времени – это составная часть внутреннего трудового распорядка, он должен соблюдаться каждым работником.

Ненормированный рабочий день – это особый режим работы, при котором отдельные работники могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени по распоряжению работодателя и только при необходимости (эпизодически). Перечень должностей таких работников, если они имеются в организации, должен содержаться в правилах внутреннего трудового распорядка, ином локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения профсоюзного комитета либо в коллективном договоре, отраслевом соглашении.

## **Тема 5.2. Время отдыха**

Понятие и классификация времени отдыха. Время отдыха для работника с точки зрения трудового права – это все остальное время помимо рабочего. В течение этого времени работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может его использовать по своему усмотрению. Целями правового регулирования времени отдыха являются обеспечение законодательного ограничения рабочего времени и создание условий для реального использования работниками свободного времени для отдыха. Право на отдых гарантируется всем лицам, работающим по трудовому договору, независимо от формы собственности и организационно-правовой формы работодателя.

Право на отдых предусмотрено как нормами национального права, так и нормами международного права: ст. 24 Всеобщей декларации прав человека 1948 г., ст. 77 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., Конвенция МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» 1935 г., Рекомендация МОТ № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» 1962 г. и т.д.

Виды времени отдыха. Кратковременный отдых (перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) и нерабочие праздничные дни. Длительный отдых – отпуска (ежегодные и разовые). Кратковременный отдых обычно не оплачивается, длительный отдых, наоборот, обычно оплачивается, но бывают и исключения.

Ежегодный отпуск – это непрерывный отдых в течение определенного количества дней подряд, который предоставляется работникам для восстановления работоспособности. Ежегодный отпуск дается работнику для отдыха и, если наступают обстоятельства, препятствующие этому, например, больничный или учебная сессия, отпуск переносится на

другой период. Среди разовых (целевых) отпусков можно назвать учебный отпуск, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком и т.д.

## **Тема 6.1. Оплата и нормирование труда**

Понятие и формы оплаты труда. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Оплата труда должна производиться в соответствии с принципом вознаграждения за труд без дискриминации и не ниже минимума, установленного законом.

Оплата труда работников по общему правилу производится в денежной форме. Допускается частичная выплата зарплаты в натуральной форме при соблюдении ряда условий (добровольное волеизъявление работника, подтвержденное заявлением, ограничение размера зарплаты в неденежной форме и т.д.), перечисленных в Конвенции МОТ № 95 «О защите заработной платы 1949 г.

Государственные гарантии по оплате труда. Среди государственных гарантий по оплате труда важнейшее место занимает установление минимального размера оплаты труда, призванное закрепить социально ориентированные стандарты, юридически обязательные для каждого работодателя, использующего наемный труд, независимо от его организационно-правовой формы и формы собственности.

Системы оплаты труда. Система оплаты труда устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Система оплаты труда – это совокупность нормативов, устанавливающих соотношение между нормой труда и размером заработной платой.

Различают 2 основных системы оплаты труда: повременная и сдельная. Обе они могут быть объединены понятием «тарифная система», такая система оплаты труда основана на дифференциации заработной платы работников различных категорий. Дифференциация заработной платы необходима для оценки эффективности труда. При повременной оплате труда заработок работника определяется, исходя из фактически отработанного им времени и тарифной ставки (или оклада). Тарифная ставка – это размер вознаграждения за труд определенной сложности, произведенный в единицу времени (час, день, месяц) без учета стимулирующих и компенсационных выплат. В основе расчета при сдельной системе оплаты труда лежит сдельная расценка, которая представляет собой сумму, причитающуюся работнику за изготовление единицы продукции или выполнение определенной операции.

Оплата труда меняется при отклонениях от установленных нормальных условий труда. Трудовое законодательство оперирует двумя схожими, но не тождественными терминами «особые условия труда» и «условия, отклоняющиеся от нормальных». Работник считается трудящимся в особых условиях, если обычные, повседневные условия его трудовой деятельности отличаются какими-либо неблагоприятными факторами, производственными или климатическими. Условия, отклоняющиеся от нормальных, напротив, характеризуются разовым или эпизодическим характером, то есть не являются обычными для данного работника.

К особым условиям труда относятся вредные и опасные производства и неблагоприятные климатические зоны. К работам, которые выполняются в условиях, отклоняющихся от нормальных, следует относить выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и т.д.

## **Тема 6.2. Гарантии и компенсации**

Понятие гарантий и компенсаций работникам. Установлению гарантий и компенсаций в трудовом законодательстве уделяется значительное внимание в силу социального характера отрасли трудового права. Для более удобного использования гарантии и компенсации принято делить на общие и специальные. К общим относятся гарантии, предоставляемые работникам при заключении и изменении трудового договора, в сфере охраны труда, по оплате труда, в области рабочего времени и времени отдыха, при расторжении трудового договора и т.д. Нормы, предусматривающие общие гарантии для работников рассредоточены по всему ТК РФ.

Помимо общих гарантий работникам предоставляются специальные гарантии в случаях - направления в служебную командировку, исполнения общественных или государственных обязанностей; совмещения получения образования с работой, предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и т.д.

Целью установления гарантий, предусмотренных законодательством, является осуществление имеющихся у работников прав, то есть гарантии выполняют обеспечительную функцию по отношению к правам работников. Нужно учитывать, что нормы, устанавливающие гарантии трудовых прав работников, являются императивными и носят обязательный характер. А свобода сторон трудового договора ограничена в интересах работника: ему не могут быть установлены условия труда, снижающие уровень его трудовых прав по сравнению с трудовым законодательством.

Выделяют материальные гарантии (сохранение среднего заработка на период учебного отпуска, на время вынужденного прогула, ежегодного отпуска и т.д.) и нематериальные гарантии (сохранение места работы, должности в различных ситуациях, предоставление другого места работы и т.д.).

В качестве гарантий нередко выступают гарантийные выплаты и доплаты. Под гарантийными выплатами понимается сохранение за работником средней заработной платы (полностью или частично) за время, когда он по уважительным причинам, предусмотренным законом, не выполнял свои трудовые обязанности. Целевое назначение гарантийных выплат – предотвратить возможные потери в заработной плате в связи с отвлечением работника от выполнения трудовых обязанностей. Гарантийные доплаты, в отличие от гарантийных выплат, непосредственно связаны с выполнением работником трудовой функции. Если гарантийные выплаты производятся взамен заработной платы, то гарантийные доплаты полностью заработную плату не заменяют, а суммируются с заработной платой, начисленной за фактически отработанное время или за изготовленную продукцию.

Компенсационные выплаты нередко производятся в сочетании с гарантийными выплатами. Классификация компенсационных выплат по 3-м группам, исходя из их оснований, была наиболее распространена в трудах еще советских ученых. По такому критерию выделяются компенсационные выплаты, которые предоставляются при: направлении в служебную командировку, переводе работника на работу в другую местность и при использовании работником собственного инструмента или приобретении спецодежды для нужд работодателя.

## **Тема 7.1. Дисциплина труда и ответственность**

Дисциплина труда: понятие, значение, методы обеспечения. Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Дисциплину труда можно рассматривать как элемент трудового правоотношения – совокупность обязанностей работников по соблюдению установленных правил поведения, как институт трудового права – совокупность норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, меры поощрения и дисциплинарной ответственности работников, как один из принципов трудового права и как фактическое поведение работников.

Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. По способу обеспечения дисциплину труда в организации можно классифицировать на принудительную и добровольную.

Дисциплина труда в организации (у работодателя) основывается на внутреннем трудовом распорядке. Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом, в котором закреплён порядок взаимодействия субъектов совместного труда.

Методы обеспечения дисциплины труда. Метод поощрения. Метод принуждения.

Поощрение работников. К мерам поощрения, применяемым работодателем в отношении работников относятся: материальные (выдача премии, награждение ценным подарком) и нематериальные (объявление благодарности, вручение почетной грамоты, представление к званию лучшего по профессии и т.д.).

Дисциплинарная ответственность: понятие, виды, основания привлечения. Дисциплинарная ответственность представляет собой один из видов юридической ответственности, которая выражается в обязанности работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права за виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей. Таким образом, дисциплинарная ответственность – это обязанность работника перед работодателем ответить за совершенный дисциплинарный проступок, получив взыскание, которое предусмотрено трудовым законодательством.

Основание привлечения к дисциплинарной ответственности – совершение работником дисциплинарного проступка (неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей). Среди субъектов дисциплинарной ответственности законодатель выделяет общий и специальный субъекты.

В статье 192 Трудового кодекса РФ установлены следующие виды дисциплинарных взысканий в рамках общей дисциплинарной ответственности, перечень их является исчерпывающим: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (пунктам 5, 6, 9, 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ; п. 1 ст. 336 ТК РФ; пунктам 7, 7.1, 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и т.д.). Специальными законами, уставами о дисциплине предусмотрены и дополнительные виды дисциплинарных взысканий, а в ряде случаев расширенное толкование дисциплинарного проступка.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Порядок применения дисциплинарных взысканий предусмотрен трудовым законодательством, несоблюдение процедуры работодателем – основание для признания привлечения работника к дисциплинарной ответственности незаконным.

## **Тема 8. Охрана труда**

Понятие и значение охраны труда. Охрана здоровья работников является одной из задач государства, что отмечено в Конвенции МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» 2006 г. Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Значение института охраны труда с каждым годом возрастает. В условиях технического прогресса, который влияет на сферу труда, остро встает вопрос защиты работника от последствий развития технологий, а именно от опасных для здоровья факторов, возникающих в процессе исполнения работниками своих трудовых обязанностей, от чрезмерной нагрузки, связанной с возрастающей интенсивностью трудовой деятельности, а также от несоблюдения работодателем требований по охране труда, неисполнения иными работниками установленных правил безопасности и т.д.

Обязанности работодателя в области охраны труда. Каждый работодатель должен предусмотреть безопасные условия для выполнения труда работниками. В обязанности работодателя входит: обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий, инструментов и материалов; поддержание режима труда и отдыха работников в соответствии с законом; предоставление спецодежды, смывающих и обезвреживающих средств работникам; обеспечение их обучения безопасным методам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим и т.д.

Обязанности работника в области охраны труда. Среди основных обязанностей работника можно назвать: соблюдение требований охраны труда, правильное применение средств индивидуальной и коллективной защиты, прохождение обучения безопасным

методам и приемам выполнения работ, прохождение обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажей по охране труда, проверки знаний требований охраны труда и т.д.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства в целях защиты прав работников и охраны их здоровья осуществляется федеральной инспекцией труда.

Защита трудовых прав работников профессиональными союзами. Еще одним видом контроля, закрепленным в трудовом законодательстве как способ защиты прав и свобод работника, является профсоюзный (общественный) контроль.

## **Тема 9. Трудовые споры**

Понятие, виды и причины трудовых споров. Трудовые споры – это неурегулированные разногласия по вопросам установления или изменения условий труда, применения законов о труде, коллективных или трудовых договоров. Возникновение разногласий между работниками и работодателями нередко встречается в процессе трудовой деятельности. Обычно вопросы разрешаются сторонами и только часть разногласий, не найдя разрешения, превращается в трудовой спор. Если субъекты самостоятельно или с участием своих представителей не урегулировали разногласия при непосредственных переговорах, возникающий трудовой спор рассматривается органом по разрешению трудовых споров.

Причины трудовых споров могут быть как экономическими, так и организационными. Интересы работодателя и нанимаемого им работника не совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии трудового правоотношения, что в свою очередь приводит к возникновению конфликтов.

Индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателем / работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и исполнения коллективных договоров, соглашений, а также разногласия при отказе работодателя учесть мнение представительного органа работников по вопросам принятия локальных нормативных актов. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров. Примириительные процедуры. Право работников на забастовку и условия его реализации.

## **3. Краткое содержание семинарских/практических занятий/лабораторного практикума**

Семинары: практические тренинги с использованием презентации, групповых работ, просмотры тематических роликов, изучение конкретных трудовых споров и

задач. Определение проблемы, написание и презентация исковых заявлений, симуляционные игры - проведение коллективных переговоров для решения коллективных трудовых споров.

### 3.1. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Дисциплина «Трудовое право» обеспечена всей необходимой материальной базой. Для проведения лекций по данной дисциплине имеются лекционные аудитории, кв.м. оснащенные демонстрационным мультимедийным оборудованием и укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования. Также имеются в необходимом количестве аудитории для проведения семинарских занятий, в том числе для занятий по методу «круглого стола».

### 3.2. Модульная структура дисциплины с распределением весов по формам контролей

Формы контролей	Вес формы (форм) текущего контроля в результирующей оценке текущего контроля (по модулям)		Вес формы промежуточного контроля в итоговой оценке промежуточного контроля		Вес итоговой оценки промежуточного контроля в результирующей оценке промежуточных контролей		Вес итоговой оценки промежуточного контроля в результирующей оценке промежуточных контролей (семестровой оценке)		Веса результирующей оценки промежуточных контролей и оценки итогового контроля в результирующей оценке итогового контроля	
	Вид учебной работы/контроля	M1 1	M2	M1	M2	M1	M2			
	Устный опрос (при наличии)									
	Тест (при наличии)									
	Лабораторные работы (при наличии)									
	Письменные домашние задания (при наличии)									
Реферат (при наличии)										

<i>Другие формы (при наличии)</i>								
Веса результирующих оценок текущих контролей в итоговых оценках промежуточных контролей								
Веса оценок промежуточных контролей в итоговых оценках промежуточных контролей								
Вес итоговой оценки 1-го промежуточного контроля в результирующей оценке промежуточных контролей								
Вес итоговой оценки 2-го промежуточного контроля в результирующей оценке промежуточных контролей								
Вес результирующей оценки промежуточных контролей в результирующей оценке итогового контроля								
<b>Вес итогового контроля (Экзамен/зачет) в результирующей оценке итогового контроля</b>								
	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$

#### 4. Теоретический блок (указываются материалы, необходимые для освоения учебной программы дисциплины)

- 1.4.1. Учебник(и)
- 1.4.2. Учебное(ые) пособие(я)
- 1.4.3. Кратки конспект лекций (краткие аннотации по каждой теме)
- 1.4.4. Электронные материалы (электронные учебники, учебные пособия, краткие конспекты лекций, и т.п.)

#### 5. По окончании изучения данной дисциплины студент должен:

- - знать теоретические основы трудового права, его систему, а также практику применения действующих норм трудового права Российской Федерации и Республики Армения;
- - уметь толковать нормы трудового законодательства и правильно их применять в практической деятельности;

- - иметь первоначальные навыки по составлению трудовых договоров и иных документов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- - быть ознакомленным с актуальными проблемами теории и практики применения норм трудового права как Российской Федерации, так и Республики Армения

## **ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ**

1. Понятие и предмет трудового права.
2. Метод трудового права. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.
3. Основные принципы трудового права. Принцип свободы труда.
4. Источники трудового права, их система и особенности. Действие нормативных правовых актов о труде во времени и в пространстве.
5. Международно-правовые акты как источники трудового права. Роль и значение актов МОТ в регулировании трудовых отношений.
6. Система правоотношений по трудовому праву.
7. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты, содержание.
8. Трудовая правоспособность (правосубъектность) работника, его основные права и обязанности. Трудовая правоспособность работодателя, его основные права и обязанности.
9. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, основные принципы, уровни и формы социального партнерства. Коллективный договор. Соглашения.
10. Трудовой договор: понятие, содержание и виды.
11. Порядок заключения трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора. Документы, предъявляемые при заключении данного договора.
12. Дополнительные условия трудового договора. Испытание при приеме на работу.
13. Изменение условий трудового договора. Перевод на другую постоянную работу и перемещение. Временные переводы и их виды.
14. Основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).
15. Расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
16. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
17. Понятие и виды рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени.
18. Сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время.
19. Режим и учет рабочего времени.
20. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Совместительство: понятие и виды.
21. Сверхурочная работа.
22. Право на отдых. Виды времени отдыха.
23. Ежегодные оплачиваемые отпуска, их виды и порядок предоставления.
24. Заработная плата. Государственные гарантии по оплате труда работников.
25. Системы оплаты труда.

26. Оплата труда при выполнении работы в особых условиях и при отклонении от нормальных условий труда.
27. Порядок и сроки выплаты заработной платы. Удержания из заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.
28. Нормирование труда. Виды норм труда.
29. Гарантии и компенсации: понятие и случаи предоставления.
30. Дисциплина труда. Правила внутреннего трудового распорядка: понятие и содержание.
31. Дисциплинарная ответственность: понятие и ее виды. Основания и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.
32. Материальная ответственность сторон трудового договора: понятие и условия ее наступления.
33. Материальная ответственность работодателя перед работником.
34. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю и пределы материальной ответственности. Компенсация морального вреда.
35. Случаи полной материальной ответственности работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя.
36. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
37. Способы защиты трудовых прав и свобод.
38. Ответственность за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
39. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Федеральная инспекция труда.
40. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.
41. Право на забастовку. Проведение забастовки, признание ее незаконной.
42. Самозащита работниками трудовых прав.
43. Трудовые споры: понятие, причины, виды.
44. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в КТС.
45. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.
46. Коллективные трудовые споры. Порядок их рассмотрения и разрешения.

## **НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И НОРМАТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ**

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12.12.1993.
2. Конституция Республики Армения, принята 05.07.1995. (в редакции от 06.12.2015).
3. Всеобщая декларация прав человека, одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948.
4. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, одобрен Генеральной Ассамблеей ООН 16.12.1996.
5. Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Женева, 19.07.1998.
6. Европейская социальная хартия, пересмотренная, 03.05.1996.
7. Конвенция МОТ «Относительно защиты заработной платы» от 01.07.1949 № 95.

8. Конвенция МОТ «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» от 29.06.1951 № 100.
9. Конвенция МОТ «Относительно дискриминации в области труда и занятий» от 25.06.1958 № 111.
10. Конвенция МОТ «О содействии занятости и защите от безработицы от 21.06.1988 № 168.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
12. Трудовой кодекс Республики Армения от 09.11.2004 № ЗР-124-Н.
13. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ.
14. Гражданский процессуальный кодекс Республики Армения от 09.02.2018 № ЗР-110-Н.
15. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ.
16. Кодекс об административных правонарушениях Республики Армения от 06.12.1985.
17. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1.
18. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ.
19. Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24.10.1997 № 134-ФЗ.
20. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10 – ФЗ.
21. Федеральный закон «Об объединениях работодателей» от 27.11.2002 № 156-ФЗ.
22. Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 № 115-ФЗ.
23. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ.
24. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 № 125-ФЗ.
25. Постановление Правительства Российской Федерации «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» от 10.12.2002 № 877.
26. Постановление Правительства Российской Федерации «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» от 14.02.2003 № 101.
27. Постановление Правительства Российской Федерации «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» от 14.11.2002 № 823.
28. Постановление Минтруда Российской Федерации «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» от 31.12.2002 № 85.

29. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2021 – 2023 годы. Полнотекстовый доступ: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_381237/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_381237/)

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

### Основная литература по курсу:

1. Трудовое право: учебник, под ред. С.В. Соловьевой и И.А. Филиповой. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2021. Полнотекстовый доступ: <http://old.lib.unn.ru/students/src/2763.pdf>
2. Трудовое право России. Учебник под редакцией А.М. Куренного. Издание 4-е исправленное и дополненное. М.: Проспект, 2020.. Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учебник. 2-е издание, переработанное и дополненное. М.: Юстицинформ, 2018. Полнотекстовый доступ: [http://www.consultant.ru/edu/student/download\\_books/book/kolobova\\_sv\\_sergeenko\\_us\\_trudovoe\\_pravo\\_rossii\\_uchebnik/](http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/kolobova_sv_sergeenko_us_trudovoe_pravo_rossii_uchebnik/)
3. Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников: Учебное пособие. М.: "Деловой двор", 2011. Полнотекстовый доступ: [http://www.consultant.ru/edu/student/download\\_books/book/anisimov\\_al\\_trudovye\\_otnosheniya\\_materialnaja\\_otvetstvennost\\_rabotodatelej\\_rabotnikov/](http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/anisimov_al_trudovye_otnosheniya_materialnaja_otvetstvennost_rabotodatelej_rabotnikov/)
4. Балицкий К.С. Влияние доктрины трудового права на формирование института трудового договора: дисс. канд. юрид. наук. Екб.: УрГЮУ, 2018. Полнотекстовый доступ: [https://usla.ru/science/dissovet/file/base/2/435/dissert\\_dl.pdf](https://usla.ru/science/dissovet/file/base/2/435/dissert_dl.pdf)
5. Головина С.Ю., Лютов Н.Л. Трудовые споры в государствах ЕАЭС: понятийный аппарат и классификация // Российский юридический журнал, 2016. № 6 (111).
6. Евразийское трудовое право: учебник, под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. М.: Проспект, 2017.
7. Забрамная Е.Ю. Актуальные вопросы вины как субъективного основания юридической ответственности в трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом, 2022. № 4.
8. Захарян А.Ю. Развитие норм о трудовом договоре в трудовом законодательстве Республики Армения // Пробелы в российском законодательстве, 2014. № 2.
9. Захарян А.Ю. Субъекты трудовых отношений по законодательству России и Армении: сравнительно-правовой аспект // Бизнес. Образование. Право, 2014. № 1 (26).
10. Зубова А.О. Трудовой договор: трансформация формы // Трудовое право в России и за рубежом, 2022. № 3.
11. Иванчина Ю.В. Функции трудового права как отражение социально значимых потребностей: дисс. докт. юрид. наук. Екб.: УрГЮУ, 2019. Полнотекстовый доступ: [https://xn--c1azic8c.xn--p1ai/science/dissovet/file/base/2/478/dissert\\_dl.pdf](https://xn--c1azic8c.xn--p1ai/science/dissovet/file/base/2/478/dissert_dl.pdf)
12. Илюхина В.А. Механизм закрепления принципов российского и армянского трудового права (сравнительно-правовой анализ) // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России, 2022. № 4 (60).

- 13.Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. М.: Статут, 2009. Полнотекстовый доступ: [http://www.consultant.ru/edu/student/download\\_books/book/lushnikov\\_am\\_lushnikova\\_mv\\_kurs\\_trudovogo\\_prava\\_tom1/](http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/lushnikov_am_lushnikova_mv_kurs_trudovogo_prava_tom1/)
- 14.Филипова И.А. Европейское трудовое право: учебное пособие. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2019. Полнотекстовый доступ: [https://www.consultant.ru/edu/student/download\\_books/book/evropejskoe\\_trudovoe\\_pravo\\_uchebnoe\\_posobie/](https://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/evropejskoe_trudovoe_pravo_uchebnoe_posobie/)
- 15.Աշխատանքային իրավունք: Դատական պրակտիկա: II-րդ հրատարակչություն, հեղինակ՝ Ն. Աղաբաբյան: Հեղինակային հրատարակչություն, Երևան, 2017.