

**Межгосударственная организация высшего образования
«Российско-Армянский университет»**

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



«23» июня 2026, протокол № 5 (18)

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ

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

Автор: к.ю.н., старший преподаватель Иванян Ивета Гагиковна

Направление подготовки: 40.03.01 «Юриспруденция»

Наименование образовательной программы: «Юриспруденция»

1.АННОТАЦИЯ

1.1. Краткое описание содержания данной дисциплины.

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.

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

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.

1.2. Трудоемкость в академических кредитах и часах, формы итогового контроля – (экзамен/зачет)

Объем дисциплины и виды учебной работы

Виды учебной работы	Всего, в акад. часах	Распределение по семестрам						
		1 сем.	2 сем.	3 сем.	4 сем.	5 сем.	6 сем.	7 сем.
1	2	3	4	5	6	7	8	
1. Общая трудоемкость изучения дисциплины по семестрам, в т. ч.:	72							
1.1. Аудиторные занятия, в т. ч.:	48							
1.1.1. Лекции	16							
1.1.2. Практические занятия, в т. ч.	32							

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.:	14						
1.2.1. Подготовка к экзаменам	10						
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)	ЗАЧЕТ С ОЦЕНКОЙ						

1.3. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами учебного плана специальности (направления).

Дисциплина «Трудовое право», как часть единой правовой системы, должна 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». Дисциплина «Трудовое право» является необходимым элементом для успешного освоения таких дисциплин как «Административное право» и «Право социального обеспечения».

1.4. Результаты освоения программы дисциплины (могут быть добавлены дополнительные параметры для определения уровня знаний, умений и навыков после таблицы):

Код компетенции (в соответствии рабочим с учебным планом)	Наименование компетенции (в соответствии рабочим с учебным планом)	Код индикатора достижения компетенций (в соответствии рабочим с учебным)	Наименование индикатора достижений компетенций (в соответствии рабочим с учебным планом)
---	---	--	---

		<i>планом)</i>	
ОПК-2	Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	ОПК-2.1	Определяет отношения, к которым применяются нормы материального и процессуального права
		ОПК-2.3	Анализирует юридически значимые обстоятельства, аргументирует собственную позицию при решении профессиональных задач
ОПК-4	Способен профессионально толковать нормы права	ОПК-4.3	Умеет профессионально разъяснять нормы права
ОПК-5	Способен логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь с единообразным и корректным использованием профессиональной юридической лексики	ОПК-5.3	Умеет аргументированно выразить правовую позицию по конкретным вопросам правовой практики
ПК-3	Способен юридически верно квалифицировать факты и обстоятельства	ПК-3.1	Способен выявлять и анализировать ключевые факты и обстоятельства, связанные с конкретной юридической ситуацией или делом
ПК-5	Способен применять нормативные правовые акты в конкретных сферах юридической деятельности	ПК-5.1	Способен определить соответствующие нормативные правовые акты, применимые к конкретной сфере юридической деятельности, учитывая специфику области права.
ПК-8	Способен составлять правовые заключения, заявления, иски, жалобы, обращения, договоры и другие правореализационные акты в соответствии с	ПК-8.2	Учитывает требования нормативных правовых актов и локальных нормативных документов при

	правилами юридической техники, нормативными правовыми и локальными актами, обычаями делового оборота		составлении правовых документов, чтобы обеспечить их соответствие действующему законодательству и правовой практике.
--	--	--	--

Дополнительные результаты освоения:

1. Умения:

- анализировать, толковать и правильно применять нормы трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, к конкретным практическим ситуациям,
- юридически грамотно квалифицировать правоотношения, возникающие в сфере труда, и разграничивать их со смежными гражданско-правовыми отношениями,
- разрабатывать проекты индивидуальных трудовых договоров (в том числе с дистанционными работниками, на время выполнения временных работ и др.) и локальных нормативных актов работодателя,

2. Навыки:

- навыками составления правовых документов в сфере труда (приказов по личному составу, уведомлений, предупреждений, соглашений об изменении условий трудового договора, актов о совершении дисциплинарных проступков),
- навыками составления процессуальных документов по трудовым спорам (исковых заявлений о восстановлении на работе, о взыскании заработной платы, возражений на иски, жалоб в государственную инспекцию труда),
- навыками представительства интересов работников или работодателей при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе в досудебном и судебном порядке.

3. Знания:

- предмета, метода, системы и принципов трудового права, а также тенденций развития современного трудового законодательства.
- правового статуса субъектов трудового права (работника, работодателя, профессиональных союзов, органов государственного контроля).
- особенностей заключения, изменения и прекращения трудового договора, включая специфику нестандартных форм занятости (дистанционный труд, заемный труд),
- правовых механизмов регулирования рабочего времени, времени отдыха, нормирования и оплаты труда.
- правовых основ охраны труда, расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- оснований, условий и пределов материальной ответственности сторон трудового договора.
- порядка осуществления государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и ответственности за его нарушение,

- актуальной судебной практики (включая постановления Пленума Верховного Суда) по ключевым категориям трудовых споров.

2.УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА

2.1. Цели и задачи дисциплины

Цель заключается в формировании у студентов теоретических знаний и практических навыков в сфере трудовых отношений.

Обеспечиваются следующие **задачи**:

- Освоение основных институтов трудового права, практики применения действующего трудового законодательства России и Армении, международно-правовых актов в сфере труда, судебной практики по трудовым спорам.
- Формирование профессиональных навыков для подготовки документов в сфере трудовых отношений.
- Формирования профессиональных компетенций.

2.2. Трудоемкость дисциплины и виды учебной работы (в академических часах и зачетных единицах) *(удалить строки, которые не будут применены в рамках дисциплины)*

Виды учебной работы	Всего, в акад. часах	Распределение по семестрам					
		— сем	— сем	— сем	— сем.	— сем	— сем.
1	2	3	4	5	6	7	8
2. Общая трудоемкость изучения дисциплины по семестрам, в т. ч.:	72						
2.1. Аудиторные занятия, в т. ч.:	48						
2.1.1. Лекции	16						
2.1.2. Практические занятия, в т. ч.	32						
2.1.2.1. Обсуждение прикладных проектов							
2.1.2.2. Кейсы							
2.1.2.3. Деловые игры, тренинги							
2.1.2.4. Контрольные работы	10						
2.1.2.5. Другое (указать)							
2.1.3. Семинары							
2.1.4. Лабораторные работы							
2.1.5. Другие виды (указать)							
2.2. Самостоятельная работа, в т. ч.:	14						
2.2.1. Подготовка к экзаменам							
2.2.2. Другие виды самостоятельной работы, в т.ч.							

(указать)							
2.2.2.1. Письменные домашние задания							
2.2.2.2. Курсовые работы							
2.2.2.3. Эссе и рефераты							
2.2.2.4. Другое (указать)							
2.3. Консультации							
2.4. Другие методы и формы занятий							
Итоговый контроль (Экзамен, Зачет, диф. зачет - указать)	Зачет с оценкой						

2.3. Содержание дисциплины

2.3.1. Тематический план и трудоемкость аудиторных занятий (модули, разделы дисциплины и виды занятий) по рабочему учебному плану

Разделы и темы дисциплины	Всего часов	Лекции, часов	Практ. занятия, часов	Семинары, часов	Лабор. (ак. часов)
1	2	3	4	5	6
Раздел 1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ	16	6	10		
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		
Раздел 2. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ	38	12	26		
Тема 4. Трудовой договор	10	2	8		
Тема 5.1. Рабочее время Тема 5.2. Время отдыха	5	1	4		
Тема 6.1. Оплата и нормирование труда Тема 6.2. Гарантии и компенсации	5	1	4		
Тема 7.1. Дисциплина труда и ответственность/дисциплинарная и материальная ответственность	4	2	2		
Тема 8. Охрана труда. Защита трудовых прав работников	4	2	2		
Тема 9. Трудовые споры	4	2	2		

ИТОГО (часы)	54	16	32		
---------------------	-----------	-----------	-----------	--	--

2.3.2. Краткое содержание разделов дисциплины в виде тематического плана

Тема 1. Система, предмет, метод и источники 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 – это совокупность приемов и способов воздействия трудового права на регулируемые им общественные отношения. 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 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 отрасли трудового права делится на две части: Общую и Особенную.

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.

Литература:

1. Мацкевич О., Приженникова А., Буянова А. Трудовое право, Учебник для бакалавриата, Москва, Прометей, 2022.

2.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>

3. Трудовое право России. Учебник под редакцией А.М. Куренного. Издание 4-е исправленное и дополненное. М.: Проспект, 2020. Колобова С.В., Сергеев 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/

4. Պետրոսյան Գ., ՀՀ Աշխատանքային իրավունք, Ընդհանուր մաս, ԵՊՀ, Երևան, Հայրապետ հրատ., 2020թ.:

5. Պետրոսյան Գ., ՀՀ Աշխատանքային իրավունք, Ընդհանուր մաս, ԵՊՀ, Երևան, Հայրապետ հրատ., 2020թ.:

Тема 2. Принципы трудового права

Принципы права – это выраженные в законодательстве исходные начала, руководящие идеи, характеризующие содержание и внутреннее единство правового регулирования общественных отношений.

Принципы права помогают раскрыть содержание правовых норм, регулирующих те или иные отношения.

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).

Литература:

1.Мацкевич О., Приженникова А., Буянова А. Трудовое право, Учебник для бакалавриата, Москва, Прометей, 2022.

2.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>

3. Трудовое право России. Учебник под редакцией А.М. Куренного. Издание 4-е исправленное и дополненное. М.: Проспект, 2020. Колобова С.В., Сергеев 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/

4.Պետրոսյան Գ., ՀՀ Աշխատանքային իրավունք, Ընդհանուր մաս, ԵՊՀ, Երևան, Հայրապետ հրատ., 2020թ.:

5.Պետրոսյան Գ., ՀՀ Աշխատանքային իրավունք, Ընդհանուր մաս, ԵՊՀ, Երևան, Հայրապետ հրատ., 2020թ.:

Тема 3.1. Субъекты трудового права

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.

Литература:

1.Мацкевич О., Приженникова А., Буянова А. Трудовое право, Учебник для бакалавриата, Москва, Прометей, 2022.

2.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>

3. Трудовое право России. Учебник под редакцией А.М. Куренного. Издание 4-е исправленное и дополненное. М.: Проспект, 2020. Колобова С.В., Сергеев 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/

4.Պետրոսյան Գ., ՀՀ Աշխատանքային իրավունք, Ընդհանուր մաս, ԵՊՀ, Երևան, Հայրապետ հրատ., 2020թ.:

5.Պետրոսյան Գ., ՀՀ Աշխատանքային իրավունք, Ընդհանուր մաս, ԵՊՀ, Երևան, Հայրապետ հրատ., 2020թ.:

Тема 3.2. Социальное партнерство в сфере труда

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.

Литература:

1.Мацкевич О., Приженникова А., Буянова А. Трудовое право, Учебник для бакалавриата, Москва, Прометей, 2022.

2.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>

3. Трудовое право России. Учебник под редакцией А.М. Куренного. Издание 4-е исправленное и дополненное. М.: Проспект, 2020. Колобова С.В., Сергеев 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/

4.Պետրոսյան Գ., ՀՀ Աշխատանքային իրավունք, Ընդհանուր մաս, ԵՊՀ, Երևան, Հայրապետ հրատ., 2020թ.:

5.Պետրոսյան Գ., ՀՀ Աշխատանքային իրավունք, Ընդհանուր մաս, ԵՊՀ, Երևան, Հայրապետ հրատ., 2020թ.:

Тема 4. Трудовой договор

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.

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.

Литература:

1.Мацкевич О., Приженникова А., Буянова А. Трудовое право, Учебник для бакалавриата, Москва, Прометей, 2022.

2.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>

3. Трудовое право России. Учебник под редакцией А.М. Куренного. Издание 4-е исправленное и дополненное. М.: Проспект, 2020. Колобова С.В., Сергеев 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_sergeenkov_us_trudovoe_pravo_rossii_uchebnik/

4.Պետրոսյան Գ., ՀՀ Աշխատանքային իրավունք, Ընդհանուր մաս, ԵՊՀ, Երևան, Հայրապետ հրատ., 2020թ.:

5.Պետրոսյան Գ., ՀՀ Աշխատանքային իրավունք, Ընդհանուր մաս, ԵՊՀ, Երևան, Հայրապետ հրատ., 2020թ.:

Тема 5.1. Рабочее время

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.

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.

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.

Литература:

1.Мацкевич О., Приженникова А., Буянова А. Трудовое право, Учебник для бакалавриата, Москва, Прометей, 2022.

2.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>

3. Трудовое право России. Учебник под редакцией А.М. Куренного. Издание 4-е исправленное и дополненное. М.: Проспект, 2020. Колобова С.В., Сергеев 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/

4.Պետրոսյան Գ., ՀՀ Աշխատանքային իրավունք, Ընդհանուր մաս, ԵՊՀ, Երևան, Հայրապետ հրատ., 2020թ.:

5.Պետրոսյան Գ., ՀՀ Աշխատանքային իրավունք, Ընդհանուր մաս, ԵՊՀ, Երևան, Հայրապետ հրատ., 2020թ.:

Тема 5.2. Время 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.

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.

Литература:

1.Мацкевич О., Приженникова А., Буянова А. Трудовое право, Учебник для бакалавриата, Москва, Прометей, 2022.

2.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>

3. Трудовое право России. Учебник под редакцией А.М. Куренного. Издание 4-е исправленное и дополненное. М.: Проспект, 2020. Колобова С.В., Сергеев 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/

4.Պետրոսյան Գ., ՀՀ Աշխատանքային իրավունք, Ընդհանուր մաս, ԵՊՀ, Երևան, Հայրապետ հրատ., 2020թ.:

5.Պետրոսյան Գ., ՀՀ Աշխատանքային իրավունք, Ընդհանուր մաս, ԵՊՀ, Երևան, Հայրապետ հրատ., 2020թ.:

Тема 6.1. Оплата и нормирование 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.

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.

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 основные системы оплаты труда: повременная и сдельная.

Литература:

1.Мацкевич О., Приженникова А., Буянова А. Трудовое право, Учебник для бакалавриата, Москва, Прометей, 2022.

2.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>

3. Трудовое право России. Учебник под редакцией А.М. Куренного. Издание 4-е исправленное и дополненное. М.: Проспект, 2020. Колобова С.В., Сергеев 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/

4.Պետրոսյան Գ., ՀՀ Աշխատանքային իրավունք, Ընդհանուր մաս, ԵՊՀ, Երևան, Հայրապետ հրատ., 2020թ.:

5.Պետրոսյան Գ., ՀՀ Աշխատանքային իրավունք, Ընդհանուր մաս, ԵՊՀ, Երևան, Հայրապետ հրատ., 2020թ.:

Тема 6.2. Гарантии и компенсации

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.

Литература:

1.Мацкевич О., Приженникова А., Буянова А. Трудовое право, Учебник для бакалавриата, Москва, Прометей, 2022.

2.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>

3. Трудовое право России. Учебник под редакцией А.М. Куренного. Издание 4-е исправленное и дополненное. М.: Проспект, 2020. Колобова С.В., Сергеев 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/

4.Պետրոսյան Գ., ՀՀ Աշխատանքային իրավունք, Ընդհանուր մաս, ԵՊՀ, Երևան, Հայրապետ հրատ., 2020թ.:

5.Պետրոսյան Գ., ՀՀ Աշխատանքային իրավունք, Ընդհանուր մաս, ԵՊՀ, Երևան, Հայրապետ հրատ., 2020թ.:

Тема 7.1. Дисциплина труда и ответственность

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 являются метод поощрения и метод принуждения.

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).

Литература:

1.Мацкевич О., Приженникова А., Буянова А. Трудовое право, Учебник для бакалавриата, Москва, Прометей, 2022.

2.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>

3. Трудовое право России. Учебник под редакцией А.М. Куренного. Издание 4-е исправленное и дополненное. М.: Проспект, 2020. Колобова С.В., Сергеев 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/

4.Պետրոսյան Գ., ՀՀ Աշխատանքային իրավունք, Ընդհանուր մաս, ԵՊՀ, Երևան, Հայրապետ հրատ., 2020թ.:

5.Պետրոսյան Գ., ՀՀ Աշխատանքային իրավունք, Ընդհանուր մաս, ԵՊՀ, Երևան, Հայրապետ հրատ., 2020թ.:

Тема 8. Охрана труда

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.

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

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

Литература:

1.Мацкевич О., Приженникова А., Буянова А. Трудовое право, Учебник для бакалавриата, Москва, Прометей, 2022.

2.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>

3. Трудовое право России. Учебник под редакцией А.М. Куренного. Издание 4-е исправленное и дополненное. М.: Проспект, 2020. Колобова С.В., Сергеев 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/

4.Պետրոսյան Գ., ՀՀ Աշխատանքային իրավունք, Ընդհանուր մաս, ԵՊՀ, Երևան, Հայրապետ հրատ., 2020թ.:

5.Պետրոսյան Գ., ՀՀ Աշխատանքային իրավունք, Ընդհանուր մաս, ԵՊՀ, Երևան, Հայրապետ հրատ., 2020թ.:

Тема 9. Трудовые споры

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.

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.

Литература:

1.Мацкевич О., Приженникова А., Буянова А. Трудовое право, Учебник для бакалавриата, Москва, Прометей, 2022.

2.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>

3. Трудовое право России. Учебник под редакцией А.М. Куренного. Издание 4-е исправленное и дополненное. М.: Проспект, 2020. Колобова С.В., Сергеев 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/

4.Պետրոսյան Գ., ՀՀ Աշխատանքային իրավունք, Ընդհանուր մաս, ԵՊՀ, Երևան, Հայրապետ հրատ., 2020թ.:

5.Պետրոսյան Գ., ՀՀ Աշխատանքային իրավունք, Ընդհանուր մաս, ԵՊՀ, Երևան, Հայրապետ հրատ., 2020թ.:

2.3.3. Краткое содержание семинарских/практических занятий/лабораторного практикума

Формы проведения семинарских занятий: 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.

2.3.4. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Дисциплина «Трудовое право» обеспечена всей необходимой материальной базой. Для проведения лекций по данной дисциплине имеются лекционные аудитории, 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».

2.4. 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
	М ¹	М ²	М ¹	М ²	М ¹	М ²		
Вид учебной работы/контроля	1 ¹	2	1	2	1	2		
Контрольная работа (при наличии)								
Устный опрос (при наличии)								
Тест (при наличии)								
Лабораторные работы (при								

¹ Учебный Модуль

наличии)								
Письменные домашние задания (при наличии)								
Реферат (при наличии)								
Эссе (при наличии)								
Проект (при наличии)								
Другие формы (при наличии)								
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								
Вес итогового контроля (Экзамен/зачет) в результирующей оценке итогового контроля								
	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$

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

3.1. Материалы по теоретической части курса

3.1.1. Учебник(и);

3.1.2. Учебное(ые) пособие(я);

3.1.3. Курс лекций;

3.1.4. Краткие конспекты лекций;

3.1.5. Электронные материалы (электронные учебники, учебные пособия, курсы и краткие конспекты лекций, презентации РРТ и т.п.);

3.1.6. Глоссарий/терминологический словарь;

3.1.7. др. варианты материалов, необходимых для освоения учебной программы дисциплины.

Нормативные правовые акты

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/

Научная и учебная литература

(основная)

1. Мацкевич О., Приженникова А., Буянова А. Трудовое право, Учебник для бакалавриата, Москва, Прометей, 2022.
2. 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> .
3. 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/ .
4. Պետրոսյան Գ., ՀՀ Աշխատանքային իրավունք, Ընդհանուր մաս, ԵՊՀ, Երևան, Հայրապետ հրատ., 2020թ.:

5. Պետրոսյան Գ., ՀՀ Աշխատանքային իրավունք, Ընդհանուր մաս, ԵՊՀ, Երևան, Հայրապետ հրատ., 2020թ.:

Научная и учебная литература
(дополнительная)

1. 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_materialnaya_otvetstvennost_rabotodatelej_rabotnikov/
2. 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 .
3. Баширина Е., Алимова А., Материальная ответственность работников в трудовом праве // International Journal of Humanities and Natural Sciences, vol. 1-2 (112), 2026.
4. Бондарева М., Материальная ответственность работодателя в России // Вестник Академии управления и производства. 2024. № 3.
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.
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/

14. Лютов Н., Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России // LexRussica, № 10 (143) октябрь 2018
15. Саханда Н., Пархоменко Т. Право работников на отдых и его гарантии, Вестник магистратуры. 2024. № 1-3 (148), Полнотекстовый доступ: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravo-na-otdyh-rabotnikov-i-ego-garantii>
16. 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/
17. Աղաբաբյան Ն., Աշխատանքային իրավունք: Դատական պրակտիկա: III-րդ հրատ., Եր. Հեղ. հրատ., 2021թ.:
18. Չոհրաբյան Լ., Անհատական աշխատանքային վեճերի ծագման հիմնական պատճառները, Պետություն և իրավունք, N 1 (71), 2016. ԵԴՀ հրատ., Եր., 2016թ.:
19. Խունդկարյան Ե., Աշխատանքային վեճերի հասկացությունը և առանձնահատկությունները, Պետություն և իրավունք N 2 (96) 2023:

4. Фонды оценочных средств

4.1. Планы практических и семинарских занятий

В аудиторной работе по дисциплине «Трудовое право» сочетается изложение теоретических положений правоведения и рассмотрение фактических данных об использовании всего многообразия форм, систем, методов правовой поддержки клиентов. По курсу предусмотрено проведение практических занятий. Семинар – один из важнейших и эффективных форм учебного процесса, активная, сложная и богатая различными методами форма группового занятия студентов и преподавателя.

Семинар интегрирует результаты познавательного процесса всех аудиторных видов учебного процесса и самостоятельной работы студентов, в силу чего это занятие становится эффективным, а изученная тема относительно завершённой. Задача семинарских занятий – развитие у студентов навыков по применению теоретических положений к решению практических проблем. С этой целью разработаны задания для выполнения на семинарах. Практическое занятие по разделам курса «Трудовое право» проводится, как правило, в форме дискуссии по указанной теме. Предварительно студенты получают у преподавателя перечень вопросов, выносимых на занятие.

На каждом семинаре отводится время для дискуссии. Проверка остаточных знаний может осуществляться в форме выполнения тестов и практических заданий. Ещё одна форма организации работы студентов – написание эссе, докладов и рефератов, которые представляют собой небольшое исследование какой-либо проблемы касающейся правового обеспечения социальной работы с предложением вариантов решения данной проблемы. Для ответов на индивидуальные вопросы, а также для помощи в подготовке докладов и написании эссе предусмотрены индивидуальные консультации преподавателя. Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта

между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

4.2. Планы лабораторных работ и практикумов

Учебным планом по дисциплине «Трудовое право» проведение лабораторных работ и практикумов не предусмотрено.

Практическая подготовка обучающихся осуществляется в форме семинарских (практических) занятий, включающих анализ нормативных правовых актов, решение ситуационных (казусных) задач, изучение судебной практики, подготовку проектов юридических документов, регулирующих трудовые отношения, и обсуждение актуальных вопросов применения трудового законодательства.

4.3. Материалы по практической части курса

4.3.1 Учебно-методические пособия

- учебно-методический комплекс (УМКД) по дисциплине «Трудовое право»;
- методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям;
- методические указания по выполнению самостоятельной работы;
- методические рекомендации по решению ситуационных (практических) задач;
- материалы лекций и презентации преподавателя.

4.3.2 Учебные справочники

- Конституция Российской Федерации, Конституция Республики Армения;
- Трудовой кодекс Российской Федерации, Трудовой кодекс Республики Армения;
- Законы и иные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения;
- официальные обзоры судебной практики Конституционного Суда Российской Федерации и Верховного Суда Российской Федерации;
- справочно-правовые системы **КонсультантПлюс** и **Гарант**;
- юридические энциклопедии, словари и справочники по трудовому праву.

4.3.3 Задачники (практикумы)

- Трудовое право России: практикум / К.А. Бондаренко, А.А. Бережнов, И.К. Дмитриева, отв. ред. И.К. Дмитриева, А.М. Куренной, М., Проспект, 2018.

4.3.4 Наглядно-иллюстративные материалы

- кейсы по трудовым вопросам, в том числе касающиеся приема на работу и увольнения;
- задания по анализу судебной практики;
- практические задания по составлению юридических документов (заявлений, приказов, правовых заключений, трудовых договоров, коллективных договоров).

4.3.5 др. виды материалов

- мультимедийные презентации по темам дисциплины;
- материалы, размещенные на официальных сайтах государственных органов, используемые в образовательных целях.

4.4. Вопросы и задания для самостоятельной работы студентов

Задача 1

П. Иванов получил высшее юридическое образование в Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА). Спустя полгода после окончания МГЮА П. Иванов подписал трудовой договор с ООО «Юридический консалтинг» для замещения должности Младшего юриста. Пунктом 3.2. трудового договора с П. Ивановым был установлен испытательный срок продолжительностью 3 месяца.

***Вопрос:** Соответствует ли пункт 3.2. трудового договора положениям ТК РФ? Какими статьями регулируются вопросы установления испытательного срока по ТК РФ?*

Задача 2

А. Сидорова работала по трудовому договору в ЗАО «Космос» в должности Помощника Генерального директора. Пункт 5.2. трудового договора с А. Сидоровой предусматривал 8-часовой рабочий день с 09.00 до 18.00. В связи с различными поручениями Генерального директора А. Сидорова была вынуждена периодически оставаться на работе после 18.00 часов.

***Вопрос:** Как называется работа, выполняемая за пределами нормальной продолжительности рабочего времени? В каком порядке должны привлекать работника к работе в данном случае и в каком размере должен быть оплачен труд по ТК РФ?*

Задача 3

А. Петросян работает по трудовому договору в одном из государственных учреждений в Армении. После рождения ребенка он хочет оформить отпуск для того, чтобы больше времени проводить с семьей.

***Вопрос:** Какой совет может дать в данном случае работник отдела кадров, основываясь на положениях ТК РА?*

4.5. Тематика рефератов, эссе и других форм самостоятельных работ

1. Функции трудового права.
2. Общая характеристика основных принципов трудового права.
3. Запрет дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права.
4. Субъекты трудового права.
5. Работник как субъект трудового права.
6. Роль и значение социального партнёрства в сфере труда.
7. Понятие и значение трудового договора.
8. Порядок заключения трудового договора.
9. Испытательный срок при заключении трудового договора.
10. Изменение условий трудового договора.
11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
12. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
13. Правовое регулирование оплаты труда.
14. Гарантии и компенсации в сфере труда.
15. Понятие и виды рабочего времени.

16. Понятие и виды времени отдыха.
17. Понятие и виды отпусков.
18. Защита персональных данных работников.
19. Понятие и особенности индивидуальных трудовых споров.
20. Понятие и особенности коллективных трудовых споров.
21. Право работников на забастовку.
22. Понятие и значение трудовой дисциплины.
23. Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности.
24. Правила внутреннего трудового распорядка.
25. Особенности дистанционной работы.

4.6. Образцы вариантов контрольных работ, тестов и/или других форм текущих и промежуточных контролей

1. Охарактеризуйте понятие, предмет и метод трудового права.
2. Раскройте задачи и функции трудового права.
3. Представьте систему трудового права и его соотношение с другими отраслями права (связь и различия).
4. Перечислите и раскройте отраслевые принципы трудового права.
5. Дайте понятие субъектов трудового права и их классификацию.
6. Представьте понятие, структуру и особенности трудовых правоотношений.
7. Охарактеризуйте работника и работодателя как субъектов трудового права (правоспособность, дееспособность, основные права и обязанности).
8. Охарактеризуйте понятие и принципы социального партнёрства.
9. Представьте стороны, формы и систему социального партнёрства.
10. Охарактеризуйте понятие и содержание коллективного договора.
11. Представьте виды (уровни) коллективного договора.
12. Порядок разработки и заключения коллективного договора.
13. Охарактеризуйте понятие и виды коллективных трудовых споров.
14. Охарактеризуйте понятие и значение трудового договора.
15. Представьте содержание и порядок заключения трудового договора.
16. Прокомментируйте основания прекращения трудового договора. Охарактеризуйте понятие персональных данных работника.
17. Обязанности работодателя в сфере защиты персональных данных работника.
18. Права работника в сфере защиты его персональных данных.
19. Охарактеризуйте понятие и структуру рабочего времени.
20. Виды рабочего времени.
21. Прокомментируйте понятие и виды времени отдыха.
22. Понятие заработной платы и методы её правового регулирования.
23. Охарактеризуйте правовую защиту заработной платы.
24. Прокомментируйте изменение условий выплаты заработной платы.
25. Охарактеризуйте понятие гарантий и их виды.
26. Дайте определение понятию «компенсации» и представьте их виды.
27. Охарактеризуйте понятие трудовой дисциплины и методы её укрепления.
28. Охарактеризуйте правила внутреннего трудового распорядка.
29. Представьте основания дисциплинарной ответственности работников, виды дисциплинарных взысканий, порядок их применения и обжалования.

30. Дайте общую характеристику материальной ответственности сторон трудового договора.

31. Охарактеризуйте понятие охраны труда.

32. Представьте профилактические и восстановительные мероприятия по охране труда.

33. Дайте понятие и характеристику трудовых споров, а также приведите их классификацию.

34. Раскройте порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

35. Перечислите основания, порядок и условия проведения забастовки.

4.7. Перечень экзаменационных вопросов

По данной дисциплине не предусмотрен модуль.

4.8. Образцы экзаменационных билетов

По данной дисциплине не предусмотрен модуль.

4.9. Образцы экзаменационных практических заданий

По данной дисциплине не предусмотрен модуль.

4.10. Банк тестовых заданий для самоконтроля

Вопрос 1. Методы регулирования трудового права:

1. Императивный метод.
2. Диспозитивный метод.
3. Сочетание императивного и диспозитивного методов.

Вопрос 2. Согласно ТК РФ, трудовая дееспособность граждан возникает:

1. С момента достижения гражданином 16-летнего возраста.
2. С момента достижения гражданином 18-летнего возраста.
3. С момента рождения гражданина.

Вопрос 3. В каком случае работодатель имеет право изменить условия трудового договора?

1. По собственной инициативе.
2. В связи с изменением объёмов производства, экономических, технологических или организационных условий.
3. По соглашению сторон.

4.11. Методики решения и ответы к образцам тестовых заданий

Для ответа на заданные вопросы необходимо изучить соответствующие положения трудового законодательства, а в некоторых случаях - и судебную практику.

Вопрос 1. Правильный ответ – 3.

Вопрос 2. Правильный ответ – 1.

Вопрос 3. Правильный ответ – 2.

5.Методика оценивания

5.1. Распределение баллов между видами учебной деятельности и контрольными мероприятиями:

Оценивание результатов освоения дисциплины осуществляется по накопительной балльно-рейтинговой системе. Максимальное количество баллов составляет **100**.

Вид деятельности	Максимальное количество баллов
Работа на практических занятиях	25
Самостоятельная работа	20
Тестирование	15
Решение практических задач	10
Модульная проверка	30
Итого	100

5.2. Критерии оценивания по каждому оценочному средству:

Работа на практических занятиях (макс. 25 баллов). Баллы накапливаются в течение семестра за активное участие в семинарах (устные ответы, участие в дискуссиях, знание нормативно-правовых актов.

- **21–25 баллов:** Студент демонстрирует глубокое знание законодательства о трудовом праве (включая актуальные изменения), свободно оперирует терминами, дает исчерпывающие ответы, активно участвует во всех дискуссиях.

- **15–20 баллов:** Студент хорошо владеет материалом, правильно отвечает на вопросы, но допускает незначительные неточности в формулировках или номерах нормативно-правовых актов, активность на занятиях умеренная.

- **10–14 баллов:** Ответы носят поверхностный характер, студент ориентируется только в базовых понятиях трудового права, редко проявляет инициативу на практических занятиях.

- **0–9 баллов:** Студент регулярно не готов к занятиям, не знает базовых институтов трудового права пропускает занятия без уважительной причины.

Самостоятельная работа (макс. 20 баллов). Оценивается выполнение внеаудиторных заданий (подготовка рефератов/докладов, составление сравнительных таблиц нормативно-правовых актов, анализ судебной практики Конституционного или Верховного Суда по спорам в сфере трудового права).

- **17–20 баллов:** Задания выполнены в полном объеме, продемонстрирован глубокий аналитический подход, использованы актуальные правовые базы данных. Доклад/реферат оформлен строго по ГОСТу.

- **12–16 баллов:** Задание выполнено, но носит преимущественно описательный (реферативный) характер без глубокого самостоятельного анализа. Имеются мелкие недочеты в оформлении.

- **8–11 баллов:** Задание выполнено частично или с использованием устаревшего законодательства.

- **0–7 баллов:** Задание не выполнено, содержит грубые правовые ошибки или является полным плагиатом.

Тестирование (макс. 15 баллов). Проводится в электронном или письменном виде для проверки теоретических знаний.

- **14–15 баллов:** От 90% до 100% правильных ответов.

- **11–13 баллов:** От 75% до 89% правильных ответов.

- **8–10 баллов:** От 60% до 74% правильных ответов.
- **0–7 баллов:** Менее 60% правильных ответов (тест считается не пройденным).

Решение практических задач (макс. 10 баллов). Оценивается умение применять нормы трудового права к конкретным жизненным ситуациям.

- **9–10 баллов:** Задача решена полностью верно. Дано юридически грамотное обоснование со ссылками на конкретные статьи актуальных законов. Сделан точный расчет (если требовалось).

- **7–8 баллов:** Юридическая логика верна, решение в целом правильное, но допущена неточность в расчетах или дана ссылка на неполный перечень нормативно-правовых актов.

- **5–6 баллов:** Задача решена неверно, но студент продемонстрировал понимание того, какой институт права (например, трудовой стаж) регулирует данную ситуацию.

- **0–4 балла:** Решение отсутствует или в корне противоречит действующему законодательству.

Модульная проверка (макс. 30 баллов). Проводится в конце крупных разделов курса (обычно 2 проверки за семестр, например, по 15 баллов каждая) в виде письменной контрольной работы или коллоквиума.

- **26–30 баллов:** Отличные знания теоретического материала и структуры трудового права. Ответы развернутые, логичные, подкрепленные примерами из правоприменительной практики.

- **19–25 баллов:** Студент владеет материалом, правильно излагает суть правовых институтов, но испытывает затруднения при ответе на дополнительные или дискуссионные вопросы.

- **15–18 баллов:** Материал усвоен на минимальном уровне, ответы краткие, содержат пробелы в знаниях Общей или Особенной частей трудового права.

- **0–14 баллов:** Полное незнание материала, неспособность раскрыть базовые теоретические вопросы.

5.3. Шкалу перевода баллов в итоговую оценку:

Итоговая оценка выставляется на основе набранной суммы баллов за все виды деятельности.

5.4. Порядок формирования итоговой оценки по дисциплине:

Итоговая оценка по дисциплине «Трудовое право» является накопительной и формируется исключительно на основе баллов, полученных студентом в течение семестра за выполнение всех запланированных контрольных мероприятий. Баллы за каждый вид деятельности суммируются преподавателем в конце семестра. Дисциплина заканчивается зачетом, то для его получения достаточно набрать 40 баллов и выше.

5.5. Минимальные требования для получения положительной оценки:

Для получения положительной итоговой оценки (зачета или оценки «удовлетворительно» и выше) студент обязан выполнить следующие минимальные условия:

- набрать в общей сложности не менее 40 баллов из 100 возможных;
- сдать все предусмотренные учебным планом модульные проверки;
- выполнить и защитить задание по самостоятельной работе;

- не иметь задолженностей по выполнению практических задач (казусов).

5.6. Соответствие оценочных средств результатам обучения дисциплины:

Ниже приведена матрица, которая показывает, какие именно инструменты (оценочные средства) проверяют конкретные знания и навыки студентов (компетенции/результаты обучения):

Результаты обучения (студент должен:)	Оценочные средства (инструменты проверки)
Знать: основные понятия, институты, источники трудового права.	тестирование, модульная проверка, опрос на практических занятиях.
Уметь: анализировать и правильно применять нормы законодательства о трудовом праве к конкретным правоотношениям; толковать нормативно-правовые акты.	работа на практических занятиях, решение практических задач, анализ судебной практики (самостоятельная работа).
Владеть навыками: юридически грамотного разрешения споров в сфере трудового права, расчета стажа (трудового, страхового) и размеров выплат.	решение практических задач, модульная проверка (практическая часть).
Демонстрировать способность: к самостоятельному мониторингу изменений в пенсионном и трудовом законодательстве, подготовке экспертных заключений.	самостоятельная работа (рефераты, доклады, аналитические таблицы).

6. Методический блок

6.1. Методика преподавания

Методика преподавания: Семинарские и практические занятия по дисциплине «Трудовое право» направлены на углубление теоретических знаний, выработку навыков работы с нормативно-правовыми актами и приобретение умений самостоятельно разрешать юридические задачи в сфере труда. Для эффективной подготовки к занятиям студенту рекомендуется придерживаться следующего алгоритма:

- **Ознакомление с планом занятия и вопросами:** Изучите тему семинара, выделите ключевые понятия.

- **Изучение лекционного материала и учебной литературы:** Отработайте конспект лекций и рекомендуемые главы учебников. Это позволит сформировать базовое теоретическое представление по теме.

Подготовка к устным ответам и дискуссиям: Формулируйте свои мысли четко, используя юридическую терминологию. Любое теоретическое положение или утверждение подкрепляйте ссылкой на конкретную норму действующего законодательства.

6.1.1. Методические рекомендации для студентов по подготовке к семинарским, практическим или лабораторным занятиям, по организации самостоятельной работы студентов при изучении дисциплины «Трудовое право».

Роль самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Трудовое право» велика. При подготовке к семинарским занятиям студенту рекомендуется внимательно

ознакомиться и проработать основные положения из конспекта лекцией, рекомендуемого списка литературы, а также изучить соответствующие положения законодательства по данной теме, ознакомиться с судебной практикой. При изучении дисциплины «Трудовое право» студент должен в первую очередь понять значение основных терминов и принципов данной отрасли права для того, чтобы опираясь на них, разобраться в учебном материале и освоить необходимые знания. Студенту следует тщательно готовиться к тестированию, контрольным работам, решению задач, а также к подготовке рефератов/эссе по предложенным темам. На практических занятиях необходимо выполнять все указания преподавателя, активно участвовать в обсуждении теоретической составляющей темы занятия и решении практических задач.