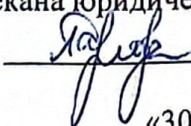


МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова

Кафедра трудового и финансового права

УТВЕРЖДАЮ

И.о. декана юридического факультета

 Л.О. Павлова

«30» апреля 2024 г.

**Рабочая программа дисциплины  
«Актуальные проблемы применения трудового  
законодательства(семинар)»**

Направление подготовки  
40.04.01 Юриспруденция

Направленность(профиль) «Цивилистика, трудовое и финансовое право»

Форма обучения  
очная, очно-заочная, заочная

Программа рассмотрена  
на заседании кафедры  
(протокол от 15 апреля 2024 г. № 8)

Программа одобрена НМС  
юридического факультета  
(протокол от 29 апреля 2024 г. № 4)

Ярославль  
2024

## 1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Актуальные проблемы применения трудового законодательства» являются:

1) получение знаний и умений критического анализа и экспертизы эффективности норм действующего трудового законодательства, выявление тенденций правоприменительной практики;

2) освоения правовых способов разрешения актуальных проблем законотворческой и правоприменительной практики, обоснование предложений de lege ferenda.

## 2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Актуальные проблемы применения трудового законодательства» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений. Она основывается на знаниях, полученных при изучении дисциплин ООП бакалавриата, а также дисциплин ООП магистратуры «Философия права», «Сравнительное правоведение», «Правотворческая технология», «Менеджмент правоприменительной деятельности», «Проблемы правоприменения по гражданским делам».

Знания и навыки, полученные при изучении дисциплины «Актуальные проблемы применения трудового законодательства», используются обучаемыми при изучении других дисциплин профессионального цикла ООП магистратуры, а также в процессе самостоятельной научной работы.

## 3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОП магистратуры

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих элементов компетенций в соответствии с ФГОС ВО, ОП ВО и приобретения следующих знаний, умений, навыков и(или) опыта деятельности:

| Формируемая компетенция (код и формулировка)   | Индикатор достижения Компетенции (код и формулировка)  | Перечень планируемых результатов обучения  |
|--|--|--|
| <b>Универсальные компетенции</b>   |  |  |
| <b>УК-1 Способен осуществлять Критический анализ Проблемных ситуаций на Основе системного подхода, вырабатывать Стратегию действий</b> | <b>И-УК-1.1</b> – Осуществляет системный анализ проблемной ситуации, выделяя ее базовые составляющие и Существенные особенности        | <b>Знает</b> сущность и методологию системного подхода к анализу Проблемной ситуации<br><b>Умеет</b> анализировать проблемную ситуацию на Основе системного подхода, Выявлять ее существенные особенности, взаимосвязь с Другими явлениями<br><b>Владеет</b> навыками выявления сущности проблемной ситуации, ее системного анализа – с учетом взаимосвязи и взаимообусловленности с Другими явлениями |
|  | <b>И-УК-1.2</b> – Определяет, интерпретирует и ранжирует информацию, требуемую для выработки стратегии действий для решения проблемной | <b>Знает</b> правила определения, интерпретации и Ранжирования информации, Необходимой для выработки стратегии действий при решении проблемной   |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | ситуации   | ситуации<br><b>Умеет</b> отбирать, систематизировать и использовать информацию для выработки стратегии действий при решении проблемной ситуации<br><b>Владеет</b> навыками дифференциации информации, необходимой для планирования стратегии действий при решении Проблемной ситуации  |
|  | <b>И-УК-1.3</b> —При обработке информации отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок, формирует Собственную позицию, аргументирует свои выводы Для выработки стратегии действий при решении проблемной ситуации | <b>Знает</b> законы мышления, восприятия и правила аналитической оценки информации<br><b>Умеет</b> применять законы мышления, восприятия и аналитической оценки информации различного уровня и типа для выработки стратегии действий при решении проблемной ситуации<br><b>Владеет</b> навыками аналитической оценки собранной информации, ее систематизации, формирования собственной аргументированной позиции – в целях решения проблемной ситуации |
| <b>Профессиональные компетенции</b>  |  |  |
| <b>ПК-1</b><br><b>Способен участвовать в разра-<br/>ботке нормативных правовых<br/>актов в соответствии с про-<br/>филем своей профессиональ-<br/>ной деятельности</b> | <b>И-ПК-1.1</b> –<br>Определяет необходи-<br>мость корректировки дейст-<br>вующих нормативных правовых<br>актов или<br>подготовки новых<br>нормативных правовых<br>актов в сфере труда                               | <b>Знает</b> основы построения и функционирования российской правовой системы и системы российского законодательства, методы выявления в нем пробелов, ошибок, коллизий—в сфере труда<br><b>Умеет</b> выявлять пробелы, ошибки, коллизии, иную неэффективность действующих нормативных правовых актов в сфере труда<br><b>Владеет</b> навыками анализа и обобщения эффективности   |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  |   | законодательства,<br>необходимости его<br>изменения–в сфере труда  |
|  | <p><b>И-ПК-1.2</b>– Осуществляет подготовку проекта корректировки отдельных правовых норм или нормативного правового Акта в целом в сфере труда</p> <p>на основе правил юридической техники и выбора оптимальных правотворческих технологий</p>                               | <p><b>Знает</b> правотворческие технологии корректировки действующего законодательства и подготовки новых нормативных правовых актов в сфере труда</p> <p><b>Умеет</b> подбирать и применять набор оптимальных правотворческих технологий для корректировки Действующих и подготовки новых нормативных Правовых актов–в сфере труда</p> <p><b>Владет</b> правотворческими технологиями корректировки Действующих и подготовки новых нормативных правовых актов в сфере труда</p> |
| <p><b>ПК-2</b><br/><b>Способен применять виды, формы, способы Толкования и</b></p> <p><b>Конкретизации правовых норм, разрешения Правовых коллизий, субсидиарного применения законодательства, Применять аналогию Права и закона</b></p> | <p><b>И-ПК-2.1</b> – Использует виды, формы и способы Толкования правовых норм трудового законодательства, способы Их конкретизации, формы и способы разрешения Правовых коллизий, правила субсидиарного применения законодательства и Применения аналогии права И закона</p> | <p><b>Знает</b> виды, формы и способы толкования и конкретизации правовых норм трудового законодательства</p> <p>формы и способы разрешения правовых коллизий, субсидиарного применения законодательства иной отраслевой принадлежности, в том числе гражданского, гражданско-процессуального и административно-процессуального, Применения аналогии права и закона, иных эффективных технологий правоприменения, в том</p>  |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   |  | <p>Числе применительно и к локальным и коллективно-договорным нормам трудового права</p> <p><b>Умеет</b> осуществлять толкование, конкретизацию правовых норм и правоотношений, субсидиарное применение законодательства, применение аналогии права и закона, другие правоприменительные технологии, в том числе применительно и к локальным и коллективно-договорным нормам трудового права</p> <p><b>Владеет</b> навыками правоприменительных технологий в толковании и конкретизации норм трудового законодательства, локальных и коллективно-договорных норм трудового права</p> |
| <p><b>ПК-3 Способен системно анализировать и применять нормы права к конкретным жизненным ситуациям</b></p> | <p><b>И-ПК-3.1</b>–Системно анализирует сущность Конкретной жизненной ситуации в сфере труда и социального обеспечения и применяет нормы трудового права, для оптимального ее разрешения</p> | <p><b>Знает</b> виды правовых явлений и их сущность, способы системного анализа правовых норм и конкретных жизненных ситуаций в сфере труда, технологии перевода нормативности трудового законодательств в упорядоченность трудовых отношений, тенденции правоприменительной практики рассмотрения и разрешения трудовых споров</p> <p><b>Умеет</b> системно анализировать сущность конкретной жизненной Ситуации в сфере труда</p>  |

|   |   |   |
|---|---|---|
|   |   | <p>определять и применять правовые нормы, необходимые для ее эффективного урегулирования</p> <p><b>Владеет</b> навыками системного анализа конкретной жизненной ситуации в сфере труда и социального обеспечения, подлежащей рассмотрению и разрешению, анализа и подбора необходимого законодательства и правоприменительной практики по соответствующей категории трудовых дел</p>  |
| <p><b>ПК-8</b><br/>Способен участвовать в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов</p> | <p><b>И-ПК-8.1</b> – Проводит аналитические исследования эффективности действующего трудового законодательства, локальных нормативных актов в сфере труда, коллективных соглашений, договоров</p> | <p><b>Знает</b> действующее трудовое, законодательство и способы анализа его эффективности</p> <p><b>Умеет</b> выявлять, анализировать и обобщать эффективность действующего трудового законодательства, локальных нормативных актов в сфере труда, коллективных соглашений, договоров</p> <p><b>Владеет</b> навыками анализа нормативно-правовых текстов, эффективности содержащихся в них правовых норм, обеспечивающих реализацию, охрану и защиту трудовых Прав и интересов</p> |
|   | <p><b>И-ПК-8.2</b>–Осуществляет экспертизу содержания и планируемой эффективности проектов нормативных правовых актов в сфере труда и социального обеспечения</p>                                 | <p><b>Знает</b> методы и способы анализа содержания правовых норм и степени их эффективности, оптимальные Правотворческие технологии корректировки данных</p>   |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <p>норм, особенности проектирования нормативных правовых актов соответствующего типа, призванных регулировать трудовые отношения, а также защиту прав и интересов в указанных областях</p> <p><b>Умеет</b> оценивать эффективность действующего законодательства и проекты его корректировки–в сфере труда</p> <p><b>Владеет</b> навыками проведения экспертизы проектов нормативных правовых актов для социальной сферы, а также нормативно-правовых актов, обеспечивающих охрану защиту трудовых и прав и интересов, и подготовки соответствующего экспертного заключения</p> |
| <p><b>ПК-10</b><br/>Способен давать квалифицированные юридические заключения и консультации в соответствии с профилем юридической деятельности</p> | <p><b>И-ПК-10.1</b>–Анализирует юридически значимые факты конкретной жизненной ситуации в сфере труда, осуществляет поиск правовых норм, регулирующих соответствующие трудовые отношения, а также правоприменительных актов по сходным ситуациям, формулирует обоснованные заключения или дает профессионально грамотные консультации по вопросу обеспечения, охраны и защиты трудовых прав и интересов.</p> | <p><b>Знает</b> действующее трудовое и социально-обеспечительное законодательство, правоприменительную практику, формы и способы анализа конкретной жизненной ситуации (вопроса) и ее (его) разрешения–в сфере труда и социального обеспечения и защиты трудовых и социально-обеспечительных прав и интересов.</p> <p><b>Умеет</b> составлять квалифицированные юридические заключения и давать соответствующие консультации по конкретной жизненной ситуации (вопросу) обеспечения, охраны и защиты трудовых</p>   |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   | Прав и интересов.<br><b>Владеет</b> навыками подготовки квалифицированного юридического заключения и консультации по конкретному юридическому вопросу в сфере обеспечения, охраны и защиты трудовых Прав и интересов  |
|  | <b>И-ПК-10.2</b> —Осуществляет юридические консультации категориям граждан, нуждающимся в особой социальной защите, в рамках бесплатной юридической помощи—по вопросам применения трудового законодательства, защиты прав и интересов граждан—в сфере труда и социального обеспечения | <b>Знает</b> категории граждан, имеющих право на бесплатную юридическую помощь, особенности консультирования граждан — с учетом специфики их статуса и в пределах своей профессиональной компетентности; гражданское, семейное, трудовое, гражданско-процессуальное законодательство<br><b>Умеет</b> осуществлять квалифицированное консультирование по конкретному юридическому вопросу граждан из числа категорий, нуждающихся в особой социальной защите,<br>— По вопросам реализации, охраны и защиты трудовых Прав и интересов<br><b>Владеет</b> способами корректного и Квалифицированного консультирования по юридическому вопросу граждан, нуждающихся в особой социальной защите,<br>— в сфере труда |

#### 4. Объем, структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 акад. часов. Очная форма

| №<br>п/<br>п | Темы<br>(разделы)дисциплины, их содержание                            | Семестр | Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах) |              |              |                       |              |                          |                        | Формы текущего контроля успеваемости<br><br>Форма промежуточной аттестации (по семестрам) |
|--------------|---|---------|---|--------------|--------------|-----------------------|--------------|--------------------------|------------------------|---|
|              |   |         | Контактная работа   |              |              |                       |              |                          |                        |   |
|              |   |         | лекции  | практические | лабораторные | в т.ч. в интеракт. ф. | консультации | аттестационные испытания | самостоятельная работа |   |
| 1.           | Трудовое право в XXI веке: современное состояние и Тенденции развития | 1       | 1   | 6            |              | (2)                   | 2            |                          | 10                     | Кейс-задание творческого типа   |
| 2.           | Источники трудового права: проблемы Теории и практики.                | 1       | 2   | 6            | 4            | (2)                   | 2            |                          | 10                     | Дискуссия, лабораторная работа  |
| 3            | Трудовые права в системе прав человека                                | 1       | 1   | 8            |              | (6)                   | 4            |                          | 12                     | Дискуссия, кейс-задание творческого типа, контрольная работа                              |
|              |   |         |   |              |              |                       |              | 0,3                      | 5,7                    | Зачет   |
|              | Итого за 1 семестр  | 72      | 4   | 20           | 4            | (10)                  | 8            | 0,3                      | 37,7                   |   |
| 4.           | Трудовые отношения: типичные и нетипичные                             | 2       | 4   | 12           | 4            | (2)                   | 8            |                          | 9                      | Дискуссия, лабораторная работа, реферат   |
|              |   |         |   |              |              |                       |              | 0,3                      | 5,7                    | Зачет   |
|              | Итого за 2 семестр  | 36      | 4   | 12           | 4            | (2)                   | 8            | 0,3                      | 14,7                   |   |
|              | Всего   | 108     | 4   | 36           | 8            | (12)                  | 7            | 0,6                      | 52,4                   |   |

Очно-заочная форма=аналогично очной форме

| №<br>п/<br>п | Темы (разделы)<br>дисциплины, их<br>содержание                              | Семестр    | Виды учебных<br>занятий, включая<br>самостоятельную работу<br>студентов,<br>и их<br>трудоемкость<br>(в академических<br>часах) |              |              |   |              |                             |                           | Формы текущего<br>контроля<br>успеваемости<br><br>Форма<br>промежуточной<br>аттестации<br>(по семестрам) |
|--------------|---|------------|--|--------------|--------------|---|--------------|-----------------------------|---------------------------|--|
|              |   |            | Контактная<br>работа   |              |              |   |              |                             |                           |  |
|              |   |            | лекции   | практические | лабораторные | в т.ч. в<br>информационно-<br>коммуникационных<br>технологиях | консультации | аттестационные<br>испытания | самостоятельная<br>работа |  |
| 1.           | Источники трудового права:<br>проблемы<br>Теории и практики.                | 1          | 4  | 8            |              |   | 10           |                             | 10                        | Контрольная работа,<br>реферат   |
|              |   |            |  |              |              |   |              | 0,<br>3                     |                           | Зачет  |
|              | <b>Итого за 1 семестр</b>   | <b>36</b>  | <b>4</b>   | <b>8</b>     |              |   | <b>10</b>    | <b>0,<br/>3</b>             | <b>10</b>                 |  |
| 2.           | Трудовое право в XXI веке:<br>современное состояние и<br>Тенденции развития | 2          |  | 4            |              | (2<br>)   | 2            |                             | 20                        | Кейс-задание<br>творческого типа   |
| 3.           | Трудовые права в системе<br>прав<br>человека                                | 2          |  | 2            |              | (2<br>)   | 2            |                             | 14                        | Дискуссия, кейс-задание<br>творческого типа,<br>контрольная работа                                       |
| 4.           | Трудовые отношения:<br>Типичные и нетипичные                                | 2          |  | 4            | 4            |   | 6            |                             | 20                        | Дискуссия,<br>лабораторная<br>работа, реферат  |
|              |   |            |  |              |              |   |              | 0,<br>3                     |                           | Зачет  |
|              | <b>Итого за 2 семестр</b>   | <b>72</b>  |  | <b>10</b>    | <b>4</b>     | <b>(4<br/>)</b>   | <b>10</b>    | <b>0,<br/>3</b>             | <b>54</b>                 |  |
|              | <b>Всего</b>  | <b>108</b> | <b>4</b>   | <b>18</b>    | <b>4</b>     | <b>(4<br/>)</b>   | <b>20</b>    | <b>0,<br/>6</b>             | <b>64</b>                 |  |

Содержание разделов дисциплины:

### **Тема 1. Трудовое право в XXI веке: современное состояние и тенденции развития.**

Понятие и признаки закономерностей и тенденций развития трудового права

Признание общецивилизационной значимости трудовых прав и смещение ценностных приоритетов в содержании трудовых прав в сферу обеспечения всестороннего развития личности

Расширение сферы действия (экспансия) трудового права (презумпция трудовых отношений) и усиление гибкости в правовом регулировании трудовых

отношений

Гармонизация индивидуальных и коллективных трудовых прав на основе принципов социального партнерства

Обеспечение средствами трудового права трудовой мобильности работников, формирование особого вида «транснациональных» и «наднациональных» трудовых отношений

## **Тема 2. Источники трудового права: проблемы теории и практики.**

Система трудового права и система законодательства.

Международно-правовые акты о труде. Локальные нормативно-правовые акты: правовая природа, особенности. Локальные нормативные акты и коллективные договоры (соглашения). Социально-партнерский механизм законотворчества в трудовом праве. Судебная практика как нетипичный источник трудового права. Нормоконтроль в трудовом праве.

Коллизионное трудовое право. Трудоправовая техника. Нетипичные нормативные предписания в трудовом праве: нормы-цели, нормы принципы, нормы дефиниции и др. Презумпции, фикции, аксиомы в трудовом праве. Пробелы и квалифицированное молчание законодателя в трудовом праве.

## **Тема 3. Трудовые права в системе прав человека.**

2.1 Новации в развитии учения о трудовых правах: право на достойный труд, право на охрану труда: новые подходы; право на информацию субъектов трудового права; право на защиту персональных данных; личные права работника: право на трудовую честь и защиту достоинства в период трудовой деятельности; право на равные возможности в продвижении по работе; интеллектуальные права работников.

Ограничение и пределы реализации трудовых прав: теория и практика. Ограничение и дифференциация трудовых прав.

Понятие и пределы осуществления трудовых прав. Запрет дискриминации трудовых прав. Запрет злоупотребления трудовыми правами. Запрет снижения уровня гарантий трудовых прав.

## **Тема 4. Трудовые отношения: типичные и нетипичные.**

Развитие теории трудового правоотношения. Международно-правовая квалификация трудовых отношений. Экспансия трудового права и презумпция трудовых отношений.

Нетипичная (гибкая занятость) и правовое регулирование трудовых отношений. Пределы гибкости (дифференциации и индивидуализации) трудовых отношений. Нетипичные трудовые договоры: понятие, виды (дистанционный труд; предоставление персонала и др.).

## **5. Образовательные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

В процессе обучения используются следующие образовательные технологии:

**Вводная проблемная лекция** – дает целостное представление о дисциплине (или ее разделе) и ориентирует студента в системе изучения данной дисциплины. Дается обзор истории развития науки и практики, достижений в этой сфере, имена известных ученых, излагаются перспективные направления доктрины и практики. На этой лекции высказываются методические и организационные особенности работы в рамках курса, а также дается анализ рекомендуемой учебной и учебно-методической литературы. Лектор по ходу изложения материала осуществляет обратную связь со слушателями, предлагает к их размышлению те или иные дискуссионные аспекты.

**Академическая лекция** – последовательное изложение материала, осуществляемое преимущественно в виде монолога преподавателя. Требования к академической лекции: современный научный уровень и насыщенная информативность, убедительная аргументация, доступная и понятная речь, четкая структура и логика, наличие

ярких примеров, научных доказательств, обоснований, фактов. В магистратуре, как правило, имеет проблемный характер – с установлением обратной связи с аудиторией.

**Семинар** (семинарское занятие) – форма занятия, на котором происходит обсуждение студентами под руководством преподавателя заранее подготовленных докладов, рефератов, проектов. Семинар выполняет следующие функции: систематизация и обобщение знаний по изученному вопросу, теме, разделу (в том числе в нескольких учебных курсах); совершенствование умений работать с дополнительными источниками, сопоставлять изложение одних и тех же вопросов в различных источниках информации; умений высказывать свою точку зрения, обосновывать ее; писать рефераты, тезисы и планы докладов и сообщений, конспектировать прочитанное. План семинара озвучивается

заранее и в нем обычно указываются основные вопросы, подлежащие рассмотрению, и литература, рекомендуемая всем и отдельным докладчикам.

**Практическое занятие** – занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков и закреплению полученных на лекции знаний по предложенному алгоритму. Интерактивными формами проведения практического занятия являются, в том числе, деловая игра, дискуссия (круглый стол)

**Дискуссия или круглый стол** – коллективное обсуждение какого-либо спорного вопроса, проблемы, сопоставление информации, идей, мнений, предложений. Этот метод позволяет закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, научить культуре ведения дискуссии, выработать у студентов профессиональные умения излагать мысли, аргументировать свои соображения, обосновывать предлагаемые решения и отстаивать свои убеждения.

**Лабораторная работа (практикум)** – занятие, на котором решаются практические кейсы для освоения ряда ПК, в том числе анализ и обобщение судебной и правоприменительной практики по трудовым и социально-обеспечительным делам.

**Кейс-задание творческого типа** предполагает поиск ответа на вопрос по конкретной жизненной ситуации в условиях правовой неопределенности.

### **Интерактивные образовательные технологии:**

Темы 1-4 –

проблемные лекции с элементами групповой дискуссии (в рамках обратной связи с аудиторией); дискуссии (круглые столы) по заявленной проблеме, деловые игры.

### **Дистанционные образовательные технологии (LMS Электронный университет Moodle ЯрГУ)**

По всем темам предложены списки источников и вопросы для подготовки к зачету.

**6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).**

**7. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

Справочная правовая система КонсультантПлюс Справочная правовая система Гарант.

Автоматизированная библиотечно-информационная система «БУКИ-NEXT»  
[http://www.lib.uni-yar.ac.ru/opac/bk\\_cat\\_find.php](http://www.lib.uni-yar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php)

## 8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

### а) основная литература

1. Лушников А. М., Лушникова М. В. Трудовое право : учебник / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — Москва : Проспект, 2021. — 768 с. - ISBN 978-5-392-33521-3 [Электронный ресурс]. - URL: <http://ebs.prospekt.org/book/43950>
2. Лютов Н. Л., Черных Н. В. Трудовое право в условиях больших вызовов : монография / Н. Л. Лютов, Н. В. Черных. — Москва : Проспект, 2023. — 176 с. - ISBN 978-5-392-38251-4 ; [Электронный ресурс]. - URL: <http://ebs.prospekt.org/book/46948>
3. Лушников А.М., Лушникова М.В., Смирнов Д.А. Актуальные проблемы трудового права, государственной, муниципальной службы и права социального обеспечения: учебно-методическое пособие. Ярославль: ЯрГУ, 2018 // <http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20180910.pdf>

### б) дополнительная литература

1. Трудовое право и право социального обеспечения в условиях больших вызовов (Седьмые Гусовские чтения) : материалы Международной научно-практической конференции / А. Ф. Нуртдинова, А. М. Лушников, М. В. Лушникова и др. ; под общ. ред. Н. Л. Лютова, Ф. О. Дзгоевой. — Москва : РГ-Пресс, 2022. — 360 с. - ISBN 978-5-9988-1229-3 ; [Электронный ресурс]. - URL: <http://ebs.prospekt.org/book/46987>
2. Павловская, О. Ю. Теоретико-правовые аспекты регулирования трудовой занятости в СССР и Российской Федерации: история и современность : монография / О. Ю. Павловская. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 157 с. — (Актуальные монографии). — ISBN 978-5-534-14887-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544554>
3. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / А. А. Андреев, М. И. Акатнова и др. ; отв. ред. Н. Л. Лютов. — Москва : Проспект, 2017. — 688 с. - ISBN 978-5-392-21797-7 ; [Электронный ресурс]. - URL: <http://ebs.prospekt.org/book/34557> или СПС КонсультантПлюс
4. Ответственность по российскому трудовому праву : монография / ответственный редактор А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 288 с. — (Актуальные монографии). — ISBN 978-5-534-13043-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/543081>
5. Защита трудовых прав: история, теория и практика : учебник для вузов / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 376 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14859-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544291>
6. Сафонов, В. А. Социальное партнерство : учебник для вузов / В. А. Сафонов. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 395 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01455-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535922>
7. Гладков, Н. Г. Трудовые споры : учебно-практическое пособие для вузов / Н. Г. Гладков. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 191 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17785-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/533736>
8. Трудовые споры: учебное пособие / под ред. В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. — 2-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2021. 208 с. <http://ebs.prospekt.org/book/43926>
9. Бородина, Е. Н. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя : учебное пособие для вузов / Е. Н. Бородина. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 161 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13525-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/543802>

10. Вестник трудового права и права социального обеспечения ./под ред. А.М.Лушникова, М. В. Лушниковой; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. Ярославль:ЯрГУ,2015-2021. Вып.1-15//<https://elibrary.ru/contents.asp?issueid>
11. Лушников А.М.,Лушникова М.В. Онтология отечественной науки трудового права впостсоветскийпериод:монография.М.:Прспект,2017.624с.//<http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20170953.pdf>
12. Социальные договоры в праве: монография/Н.Н.Тарусина, А.М.Лушников, М.В. Лушникова. М.: Прспект, 2017. 480 с. // <http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20170954.pdf>
13. Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия: Гуманитарные науки МАРС//<https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=26666>
14. Демидовский юридический журнал// <https://elibrary.ru/contents.asp?>
15. Российский юридический журнал МАРС // [http://mars.arbicon.ru/?mdl=journal\\_info&id\\_journal=14255](http://mars.arbicon.ru/?mdl=journal_info&id_journal=14255)
16. Трудовое право в России и за рубежом. Научный журнал. 1 экз.

**в) нормативные правовые акты, судебная практика и официальные материалы (СПС КонсультантПлюс)**

1. Конституция РФ: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993г. (с поправками).
2. Всеобщая декларация прав человека: утверждена и провозглашена 10 декабря 1948г. Генеральной Ассамблеей ООН.
3. Международный Пакт об экономических, социальных и культурных правах: Одобрен Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966г.
4. Декларация МОТ 1998г. об основополагающих правах и принципах в сфере Труда.
- Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ (с изм. и доп.)
5. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп.)
6. Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».
7. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. №156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (с изм. и доп.)
8. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» (с изм. и доп.).
9. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с изм. и доп.).
10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28.09.2010 №22).
11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» (в ред. от 28.09.2010 №22).
12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».
13. Обзор Верховного Суда РФ практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26 февраля 2014г.
14. Обзор Верховного Суда РФ практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя от 9 декабря 2020 г.
15. Обзор Верховного Суда РФ практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора от 27 апреля 2022 г.

#### г) ресурсы сети «Интернет»:

Научная библиотека ЯрГУ - <http://www.lib.uniya.ac.ru>;  
Электронно-библиотечная система «Юрайт» - <https://www.biblio-online.ru/>;  
Электронно-библиотечная система «Лань» - <http://e.lanbook.com/>;  
Электронно-библиотечная система «ПРОСПЕКТ» - <http://ebs.prospekt.org>;  
Электронно-библиотечная система «Консультант Студента» - <https://www.studentlibrary.ru/>;  
Антиплагиат - <http://uniya.antiplagiat.ru/>;  
Научная электронная библиотека «eLIBRARY.ru» - <http://elibrary.ru>;  
Официальный интернет-портал правовой информации - <http://pravo.gov.ru/>;  
Судебные и нормативные акты РФ - <http://sudact.ru/>;  
Президент РФ - <http://www.kremlin.ru/>;  
Госдума РФ - <http://www.duma.gov.ru/>;  
Совет Федерации РФ <http://www.council.gov.ru/>;  
Генеральная прокуратура РФ - <https://www.genproc.gov.ru/>;  
Прокуратура Ярославской области - <http://www.yarprok.ru/>;  
Сайт МВД РФ - <http://mvd.ru/>;  
Сайт МИД РФ - <http://www.mid.ru/bdomp/sitemap.nsf>;  
Портал органов государственной власти Ярославской области - <http://www.yarregion.ru/default.aspx>;  
Ярославская областная Дума - <http://www.duma.yar.ru/>;  
Официальный портал города Ярославля - <http://city-yaroslavl.ru/chpages/Default.aspx>;  
Конституционный Суд РФ - <http://www.ksrf.ru/ru/Pages/default.aspx>;  
Верховный Суд РФ - <http://www.supcourt.ru/>;  
Федеральные арбитражные суды РФ - <http://www.arbitr.ru/>;  
ФАС Волго-Вятского округа - <http://fasvvo.arbitr.ru/>;  
Второй арбитражный апелляционный суд - <http://2aas.arbitr.ru/>;  
Арбитражный суд Ярославской области - <http://yaroslavl.arbitr.ru/>;  
Ярославский областной суд - <http://oblsud.jrs.sudrf.ru/>;  
Суды общей юрисдикции Ярославской области - <http://oblsud.jrs.sudrf.ru/modules.php?name=sud>;  
КОДЕКС Электронная юридическая библиотека по направлениям – гражданское право, налоговая политика, теория права, уголовно-процессуальное право- законодательство, комментарии, консультации, практика - <http://www.kodeks.ru>;  
Федеральная служба по труду и занятости - <http://www.rostrud.ru/>;  
Министерства труда и социальной защиты - <http://www.rosmintrud.ru/>;  
Министерство здравоохранения - <http://www.rosminzdrav.ru/>;  
Международная организация труда (МОТ) NATLEX – [http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home?p\\_lang=en](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home?p_lang=en);  
Евразийский Экономический Союз - <http://www.eaeunion.org/>;  
Содружество независимых государств (СНГ) - <http://www.e-cis.info/> (Интернет-портал СНГ)  
Совет Европы - <http://www.coe.int/>

#### 9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине включает в свой состав специальные помещения:

- Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа;
- Учебные аудитории для проведения практических занятий (семинаров);
- Учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций;
- Учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации;
- Помещения для самостоятельной работы;
- помещения для хранения и профилактического обслуживания технических средств обучения

Для проведения занятий предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, хранящиеся на электронных носителях и обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины.

Специальные помещения укомплектованы средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийная система: проектор, экран).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Число посадочных мест в лекционной аудитории больше либо равно списочному составу потока, а в аудитории для практических занятий (семинаров), – списочному составу группы обучающихся.

**Примечание:** в ситуации эпидемиологической угрозы вводятся дополнительные требования (соблюдение дистанции, масочный режим, измерение температуры на входе в корпус и др.); при временном переходе на дистанционную форму обучения в качестве специальных аудиторий для занятий on-line используются аудитории, оборудованные ПК необходимого класса и соответствующим программным обеспечением; допускается использование личных ПК.

Автор(ы):

Заведующий кафедрой трудового и финансового права,  
д.ю.н., профессор



А. М. Лушников

**Приложение №1 к рабочей программе дисциплины  
«Актуальные проблемы применения трудового  
законодательства (семинар)»**

**Фонд оценочных средств  
для проведения текущей и промежуточной аттестации студентов  
по дисциплине**

**1. Типовые контрольные задания или иные материалы,  
используемые в процессе текущего контроля успеваемости**

**А. Задания для лабораторной работы**

**Тема: Источники трудового права : проблемы теории и практики**

**Вариант 1**

Представить аналитическую записку:

*1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»*

п.10 Постановления раскрыта оценочная категория "деловые качества работника".

а) Оценить этот пункт с позиций юридической техники;

б) Как согласуется этот пункт Постановления со ст. 195.1-195.3 ТК РФ?

п.27 Постановления посвящен характеристике принципа запрета злоупотребления правом со стороны работника.

а) Чем объяснить столь ограничительное толкование принципа. Почему он не распространен на работодателей? Применим ли этот принцип в коллективных (социально-партнерских) отношениях?

б) Следует ли легализовать этот принцип в ТК РФ? Если да, то в какой форме (редакции)?

п.53 Постановления указывает на общие принципы юридической ответственности: справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

а) Как перечисленные принципы отражены в институте дисциплинарной ответственности работников?

б) Как эти принципы отражены в институте материальной ответственности работника и работодателя?

**Вариант 2**

Представить аналитическую записку:

*Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 2015 г. №21 "О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации"*

а) п.11 Постановления о возможности взыскания с руководителей организации, иных работников выплат, связанных с прекращением трудового договора. Соответствуют ли основания взыскания ТК РФ? Можно ли квалифицировать эти выплаты в качестве сделок на основе ФЗ от 26.10.2002 №127 "О несостоятельности (банкротстве)". При обосновании ответов необходимо обратиться к анализу текущей судебной-арбитражной практике.

б) п.6 Постановления о материальной ответственности руководителя (ст.277 ТК). Является ли эта ответственность гражданско-правовой по своей природе или трудово-правовой? Обосновать ответ.

**Вариант 3.**

Задание. Представить аналитическую записку:

*Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. №15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей-физических лиц и у работодателей-субъектов малого*

*предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям".*

а) п.16 Постановления содержит указание на ряд причин, которые признаются уважительными при пропуске работником срока, установленного ст.392 ТК РФ. Насколько обоснованно столь расширительное толкование этих причин?

б) п.21; 22; 23 Постановления о "презумпции трудового отношения и презумпция осведомленности работодателя". Раскрыть содержание названных презумпций. Ответ дополнить анализом текущей судебной-арбитражной практикой.

### ***Тема: Трудовые отношения: типичные и нетипичные.***

*Юридическая квалификация трудовых отношений.*

Провести сравнительно-правовой анализ Рекомендации МОТ о трудовом отношении (2006г.) и ТК РФ:

а) Какие признаки трудовых отношений, указанные в Рекомендации, МОТ, отражены в ТК РФ (ст.15), применяются в судебной практике. С этой целью проанализировать текущую судебную-арбитражную практику (привести в качестве примеров не менее 10 решений). Составить аналитическую записку.

б) В Рекомендации МОТ в качестве правового средства юридической квалификации трудовых отношений предлагается презумпция трудовых отношений. Закреплена ли в ТК РФ презумпция трудовых отношений? Аргументировать свою позицию.

в) Пп.21; 22; 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018г. №15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей-физических лиц и у работодателей-субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям" о "презумпции трудового отношения и презумпция осведомленности работодателя". Раскрыть содержание названных презумпций. Ответ дополнить анализом текущей судебной-арбитражной практикой

## **Б. Задания для дискуссии (круглого стола)**

### ***Тема: Источники трудового права: проблемы теории и практики***

1. Является ли трудовой договор источником трудового права?
2. Является ли судебная практика источником трудового права?
3. Эффективность социально-партнерского механизма законотворчества в трудовом праве?
4. Коллективные договоры-институт прошлого века: реальность адаптации в современных условиях организации труда?
5. Коллективные договоры с государственными и муниципальными служащими: видимость или действительность?
6. Стоит ли более детально регламентировать порядок изменения и прекращения коллективных договоров, соглашений? Приведите аргументы «за» и «против».
7. По действующему российскому законодательству коллективные договоры и соглашения являются срочными договорами. В ряде стран в целях защиты прав работников (Бельгия, Великобритания, Израиль, Франция) коллективные договоры могут заключаться на неопределенный срок и расторгаются при наличии предварительного предупреждения другой стороны. Насколько целесообразно заимствование указанного зарубежного опыта. Аргументировать свою позицию
8. Дать правовую экспертизу локального нормативно-правового акта:  
В проектом институте геодезии и картографии приказом директора утверждено Положение о профессиональном обучении работников (локальный нормативно-правовой акт), в котором указано, что преимущественное право на обучение имеют работники в возрасте до 40 лет. Между тем повышение квалификации-обязательный показатель оценки деловых качеств работника при его аттестации в соответствии с локальным Положением о порядке аттестации.

**Тема: Трудовые права в системе прав человека**

1. Имеет ли право на существование презумпция морального вреда в трудовом праве?
2. Имеет ли право работодатель вести дресс-код в организации, если да, то в каком порядке? Подготовить юридическую консультацию по данному вопросу.
3. Имеет ли работник право свободно выражать свое мнение и критиковать работодателя?

*Во многих странах критика компании, работодателя может стать причиной увольнения работника (Великобритания, США, Канада). Основной Закон Германии гарантирует каждому человеку "право свободно выражать и распространять свое мнение устно, письменно и посредством изображений. Это право распространяется и на трудовые отношения. Вместе с тем в индивидуальном трудовом праве существует обязанность лояльности и сохранения мира в компании. Немецкие суды, рассматривая споры об увольнении в связи с нарушениями работника лояльности, пытаются найти баланс между основным правом на свободное выражение мнения и обязанностями работника. Свобода слова работника должна быть сбалансирована с договорным правом и ответственностью работодателя за целостность, функциональность и сохранение экономической ценности всего предприятия. Из немецкой судебной практики следует, что, прежде чем работник обратится за поддержкой в форме общественного давления на работодателя, должны быть исчерпаны усилия по урегулированию разногласий с помощью процедур рассмотрения жалоб сторон. Это означает, что публикация правдивых заявлений или жалоб на работодателя или руководство, как правило, будет принята только в качестве последнего средства для сотрудников, которые не смогли получить удовлетворительного ответа на свою проблему в организации.*

**Тема: Трудовые отношения: типичные и нетипичные отношения**

1. «За и против» концепции единого трудового правоотношения
4. «За и против» концепции «расщепленного» трудового правоотношения (трудовых правоотношений)
5. Применима ли к трудовому договору юридическая конструкция недействительности условий договора?
6. "Платформенная" занятость: наемный труд и (или) самозанятые граждане?
7. Вправе ли работодатель продлить срочный трудовой договор в иных случаях, не предусмотренных законом? Аргументировать свою позицию со ссылкой на правоприменительную практику.
8. Почему РФ не участвует и не ратифицирует Конвенцию МОТ об охране материнства №183 (2000 г.)? Обосновать ответ.
9. Достаточны ли гарантии беременным женщинам при увольнении, или их можно признать излишними ("анти-гарантиями", снижающими интерес работодателя в заключении трудового договора с женщинами детородного возраста)?

**В. Тематика рефератов**

**Тема: Трудовые отношения: типичные и нетипичные отношения**

1. Правовая природа отношений по применению труда водителей в структуре интернет-платформ (Яндекс-такси и др.)
2. Зарубежный опыт правового регулирования нетипичной занятости.
3. Взаимодействие норм трудового и административного права в регулировании трудовых (служебных) отношений государственных служащих
4. Формы и способы защиты трудовых прав средствами трудового права, гражданского процесса и административного права
5. К проблеме легализации интеллектуальных прав работников в ТК РФ
6. Материальная ответственность работодателя: трудовые и гражданско-

правовые аспекты.

7. Право на защиту достоинства в трудовой деятельности: трудовые и гражданско-правовые аспекты

8. Актуальные проблемы административной ответственности за нарушение трудового законодательства

### **Г. Кейс-задание творческого типа**

#### ***Тема: Трудовое право в 21 веке: современное состояние и тенденции развития***

Дать письменный аргументированный ответ на следующие вопросы:

1) Как на Ваш взгляд, соотносятся запрет в ТК РФ заемного труда (ст.56.1) и легализация трудовых договоров о предоставлении труда работников (персонала) (гл.53.1)?

2) Как Вы оцениваете зарубежный опыт включения в коллективные договоры условий, ухудшающих положение работника, в целях минимизации последствий экономического кризиса, снижения уровня безработицы?

В некоторых странах с учетом социально-экономического положения законодатель допускает исключения из принципа *in favorem* (договоры о труде могут только улучшать, но не ухудшать положение работника по сравнению с законодательством). Так, в Польше разрешено включать в коллективные договоры нормы, ухудшающие условия труда работников по сравнению с законодательством, если это оправдано необходимостью предотвращения или ограничения безработицы. Ради названных целей и в коллективные заводские договоры разрешено включать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с отраслевыми и региональными соглашениями. В Великобритании в отличие от мировой практики включение условий коллективного договора в индивидуальный трудовой договор допускается только по соглашению между работником и работодателем. Работник и работодатель вправе прийти к соглашению о неприменении условий коллективного договора к индивидуальному трудовому правоотношению.

#### ***Тема: Трудовые права в системе прав человека***

1. О возможности рецепции зарубежного опыта правового регулирования нетипичной занятости:

*В зарубежной практике в последнее время возрастает число нетипичных форм занятости, таких как разовая работа и договоры с "нулевым рабочим временем". Такие соглашения не предусматривают обязанности работодателя предоставлять работнику работу даже в минимальном объеме. Работодатель вызывает работника на работу по необходимости. Ряд стран легализовали эту форму гибкой занятости (Германия, Нидерланды, Турция и др.). В соответствии с законодательством Германии в целях защиты прав работника устанавливается ряд гарантий прав названных работников. Во-первых, законом предусматривается минимальная продолжительность рабочей недели 10 часов, если она не установлена соглашением сторон. Во-вторых, работодатель обязан предупредить работника о вызове на работу за 4 дня. В-третьих, при каждом вызове на работу работник должен быть занят не менее 3 часов.*

*К нетипичным формам занятости относятся и договоры о совместном использовании труда работников (или о разделении рабочего места, "работа толпой"). В этом случае трудовые договоры заключаются с двумя и более работниками, которые делят одно рабочее место, одну трудовую функцию, но каждый работает неполное рабочее время, в сумме время работы - полное рабочее время.*

2) Какими причинами вызвана специфика трудовых договоров с руководителями организаций? Правомерно ли установить в уставе организации срок полномочий руководителя, превышающий 5 лет, при заключении срочного трудового договора? Можно ли работать руководителем организации на условиях совместительства (внутреннего или внешнего)? Обосновать ответ.

### **Д. Задание для контрольной работы**

#### ***Тема: Трудовые права в системе прав человека.***

Задача 1. Право работника на вознаграждение за создание и использование служебного произведения (изобретения) - на пересечении гражданского и трудового права. С какого момента у работника возникает право на вознаграждение за служебные результаты интеллектуальной деятельности? В каком размере должно выплачиваться такое вознаграждение, как оно соотносится с заработной платой? При подготовке ответа проанализировать судебную практику.

Задача 2. В помещении холла возле проходной предприятия АО "Волго-танкер" установлен информационный стенд. На нем размещена подборка материалов "Наши нарушители" с указанием Ф.И.О., размещением фотографий нарушителей трудовой дисциплины и описанием их проступков. Названы и меры ответственности, которые к ним были применены. Информация завершается лозунгом "Позорим!" Стенд ежемесячно обновляется. Насколько данная практика соответствует действующему трудовому законодательству, законодательству о защите персональных данных

## **2. Список вопросов и(или) заданий для проведения промежуточной аттестации**

1. Источники трудового права: понятие, виды
2. Система трудового права и система законодательства
3. Судебная практика как нетипичный источник трудового права
4. Локальные нормативно-правовые акты: правовая природа, особенности. Особенности локальных актов в государственных и муниципальных органах
5. Локальные нормативные акты и коллективные договоры (соглашения)
6. Социально-партнерский механизм законотворчества в трудовом праве
7. Системность трудового права и коллизионные предписания
8. Законодательная техника: оценочные категории в трудовом праве
9. Законодательная техника: нетипичные нормативные предписания в трудовом праве
10. Дефиниции в трудовом праве
11. Презумпции, фикции, аксиомы в трудовом праве
12. Юридические конструкции в трудовом праве
13. Нормоконтроль в трудовом праве: понятие, виды, отраслевые особенности
14. Развитие теории трудового правоотношения
15. Международно-правовая квалификация трудовых отношений
16. Экспансия трудового права и презумпция трудовых отношений
17. Нетипичная (гибкая занятость) и правовое регулирование трудовых отношений
18. Пределы гибкости (дифференциации и индивидуализации) трудовых отношений
19. Нетипичные трудовые договоры (дистанционный труд; предоставление персонала и др.).
20. Служебные контракты с государственными служащими как вид нетипичного трудового договора

**Приложение №2 к рабочей программе дисциплины  
«Актуальные проблемы применения трудового  
законодательства(семинар)»**

## **Методические указания для студентов по освоению дисциплины**

Дисциплина «Актуальные проблемы применения трудового и социально-обеспечительного законодательства (семинар)», как следует из ее наименования, читается в ключе постановки проблемных и дискуссионных вопросов. Лектор дает свои авторские комментарии, связанные с различными моделями интерпретации изучаемого материала. Преподаватель в диалоговом режиме разбирает со студентами наиболее сложные проблемы теории и практики трудового права и права социального обеспечения. В этой связи студент должен заранее ознакомиться с основной литературой по теме лекции, заранее подготовиться к разбору вместе с преподавателем поставленных проблем и путей их решения.

По каждой теме предусмотрены практические или лабораторные занятия, которые предполагают коллективное обсуждение наиболее интересных и сложных правовых проблем трудового права. Это позволит закрепить и систематизировать знания студента по рассматриваемой теме, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, научить культуре ведения дискуссии, выработать у студентов профессиональные умения излагать мысли, аргументировать свои соображения, обосновывать предлагаемые решения и отстаивать свои убеждения. При изучении темы, посвященной источникам трудового права, особое внимание следует уделить нетипичным источникам-локальным нормативным правовым актам и коллективным договорам(соглашениям). Проблемы трудового права следует анализировать с учетом ее отраслевых особенностей на основе знаний полученных по курсу "Правотворческие технологии". Тема, посвященная нетипичной занятости, приобретает особую актуальность в условиях распространения "гибкой" занятости, нетипичных трудовых договоров, которые имеют "отклонения" от типичных трудовых договоров. В этой связи необходимо обратить внимание и разобраться с концепцией "гибкостности" трудового договора в современных условиях. Тема оптимизации межотраслевых связей трудового права и права социального обеспечения предполагает анализ этих связей в ключе основных форм межотраслевого взаимодействия: совместного, субсидиарного и коллизионного.

Для успешного освоения дисциплины очень важно активно работать, как в аудитории, так и самостоятельно в качестве домашних заданий при подготовке к проблемным лекциям и дискуссиям.

Еженедельно преподавателем в установленные часы проводятся индивидуальные консультации по читаемому курсу.

Дисциплина предусматривает промежуточные аттестации в виде зачетов, в конце курса студенты сдают экзамен по данной дисциплине. Экзамен принимается в письменной форме и включает вопрос (из перечня вопросов) и творческое задание, связанное с темой магистерского исследования на базе пройденного курса с учетом проблематики межотраслевых связей. Выполнение творческого задания предполагает изучение студентом дополнительной литературы.

Освоить вопросы, излагаемые в процессе изучения дисциплины «Актуальные проблемы применения трудового и социально-обеспечительного законодательства» самостоятельно студенту крайне сложно. Это связано со сложностью изучаемого материала и большим объемом курса. Поэтому посещение всех аудиторных занятий является совершенно необходимым. Без упорных и регулярных занятий в течение семестра сдать экзамен по итогам изучения дисциплины студенту практически невозможно.

### **Учебно-методическое обеспечение**

#### **Самостоятельной работы студентов по дисциплине**

**При подготовке к семинарским занятиям из зачету рекомендуется использовать изд**  
**ания:**

1. Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовое право: учебник М.: Проспект, 2021 // <http://ebs.prospekt.org/book/43950>
2. Лютов Н. Л., Черных Н. В. Трудовое право в условиях больших вызовов : монография / Н. Л. Лютов, Н. В. Черных. – Москва : Проспект, 2023. – 176 с. - ISBN 978-5-392-38251-4 ; [Электронный ресурс]. - URL: <http://ebs.prospekt.org/book/46948>
3. Лушникова А.М., Лушникова М.В., Смирнов Д.А. Актуальные проблемы трудового права, государственной, муниципальной службы и прав социального обеспечения: учебно-методическое пособие. Ярославль: ЯрГУ, 2018 // <http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20180910.pdf>
4. Актуальные проблемы трудового права / Под ред. Н.Л. Лютова. Учебник. М.: Проспект, 2017. 688с. // <http://ebs.prospekt.org/book/34557>

**Для подбора учебной литературы рекомендуется использовать широкий спектр интернет-ресурсов:**

**1. Электронно-библиотечная система «Проспект»** (<http://ebs.prospekt.org/books>) - является самостоятельным проектом издательства «Проспект» и содержит издания по различным отраслям знания (гуманитарные науки, естественные и технические науки, юридическая литература, экономическая литература, иностранные языки). Электронная библиотека содержит издания, подготовленные ведущими специалистами и авторскими коллективами страны. Фонд ЭБС формируется с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, учебно-методические комплексы, монографии, энциклопедии, словари и справочники, выпускаемые издательством «Проспект». Большинство учебников рекомендовано Министерством образования и науки Российской Федерации и учебно-методическими объединениями Российской Федерации прив узах.

**2. Электронно-библиотечная система «Юрайт»** (<https://www.biblio-online.ru/>)- мультидисциплинарный ресурс (учебная, научная и художественная литература, периодика).

**3. Электронно-библиотечная система «IPRbooks»** (<http://www.iprbookshop.ru/>) - содержит более 100000 публикаций. В основной каталог включено более 4 0000 лицензионных изданий — книг и журналов. Он разбит на более чем 600 тематических коллекций, сформированных согласно перечню укрупненных групп специальностей (приказ Минобрнауки от 12.09.2013 №1061). Подборки состоят из книг различных издательств и периодических изданий по теме.

**4. Научная электронная библиотека eLIBRARY** (<http://elibrary.ru>) - периодика, научные публикации, монографии. Интегрирована с Российским индексом научного цитирования (РИНЦ).

**Для самостоятельного подбора литературы в библиотеке ЯрГУ рекомендуется использовать:**

**1. Личный кабинет** ([http://lib.uniyar.ac.ru/opac/bk\\_login.php](http://lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_login.php))- дает возможность получения on-line доступа к списку выданной литературы, просмотра и копирования электронных версий изданий сотрудников университета (учебных и методических пособий, текстов лекций и т.д.). Для работы в «Личном кабинете» необходимо зайти на сайт Научной библиотеки ЯрГУ с любой точки, имеющей доступ в Internet, в пункт меню «Электронный каталог»; пройти процедуру авторизации, выбрав вкладку «Авторизация», и заполнить представленные поля информации

**2. Электронная библиотека учебных материалов ЯрГУ-** ([http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk\\_cat\\_find.php](http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php))- содержит более 3000 полных текстов учебных и учебно-методических материалов по основным изучаемым дисциплинам, изданных в университете. Доступ в сети университета, либо по логину/пароллю.

**3. Электронная картотека «Книгообеспеченность»** - ([http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk\\_bookreq\\_find.php](http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_bookreq_find.php)) - раскрывает учебный фонд научной библиотеки ЯрГУ, предоставляет оперативную информацию о состоянии книг

обеспеченности дисциплин основной и дополнительной литературой, а также цикла дисциплин и специальностей. Электронная картотека «Книгообеспеченность» доступна в сети университета и через Личный кабинет.

**4. Новые поступления литературы** -  
([http://www.lib.uniya.ac.ru/content/resource/new\\_post.php](http://www.lib.uniya.ac.ru/content/resource/new_post.php))- список книг, поступивших за месяц в библиотеку.

**5. Подписка на периодические издания** -  
(<http://www.lib.uniya.ac.ru/content/resource/podpis.php>)-список газет и журналов, выписываемых ЯрГУ им. П. Г. Демидова как в печатном, так и в электронном вариантах; обозначено место хранения; для электронного ресурса имеется ссылка на полный текст статей журнала.

**2. Комплектование**(<http://lib.uniya.ac.ru/content/userinfo/complect/>)–  
представлена информация о порядке заказа книг, бланк заказа на литературу, картотека книгообеспеченности и прайс-листы основных поставщиков книжной продукции.

**3. Справочная служба**(<http://www.lib.uniya.ac.ru/content/help/bitekar/>)–  
работает в режиме «запрос–ответ» по электронной почте. Запросы принимаются круглосуточно, выполняются в порядке их поступления в часы работы Научной библиотеки ЯрГУ. Срок выполнения запроса до 3 рабочих дней.