

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бублик Владимир Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.08.2023 15:28:50
Уникальный программный ключ:
c51e862f35fca08ce36bdc9169348d2ba451f033

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Ф. ЯКОВЛЕВА»

«Утверждено»
Решением Ученого Совета УрГЮУ
имени В.Ф. Яковлева
от «26» июня 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Международное трудовое право»
Основная профессиональная образовательная программа высшего
образования – программа специалитета по специальности
40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности
Международно-правовая специализация

РАЗРАБОТЧИК:	
КАФЕДРА	Трудовое право
АВТОР (Ы):	Жильцов Мирон Александрович, доцент, доктор юридических наук

Целью освоения учебной дисциплины является формирование у студентов целостного представления и комплексных знаний о понятии, предмете и источниках международного трудового права, об общепризнанных принципах и нормах международного права, международных договорах Российской Федерации в сфере труда, международных стандартах труда; получение студентами теоретических знаний и практических умений и навыков по применению общепризнанных принципов и норм международного права, международных договоров Российской Федерации в сфере труда, международных стандартов труда, их учету при применении национального трудового законодательства и иных нормативных правовых актов в сфере труда, социально-партнерских соглашений и локальных нормативных актов, а также при заключении трудовых договоров и коллективных договоров и соглашений, необходимых в дальнейшей профессиональной деятельности в государственных органах, органах местного самоуправления, международных организациях.

Дисциплина относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№ п/п	Темы учебной дисциплины	Виды учебной деятельности и трудоемкость (в часах)			Всего часов
		Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	
1	Тема 1. Общая характеристика источников международного трудового права.	2	4	14	20
2	Тема 2. Право на труд, запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда, обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности, запрещение детского труда в источниках международного трудового права	4	6	14	24
3	Тема 3. Право на свободу объединения, право на организацию, право на ведение коллективных	4	6	14	24

	переговоров в источниках международного трудового права.				
4	Тема 4. Международно-правовое регулирование заёмного труда. Международно-правовое регулирование прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя.	2	8	8	18
5	Тема 5. Международно-правовое регулирование заработной платы.	2	8	10	20
	ВСЕГО:	16	32	60	108

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Тип задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности	Код профессиональной компетенции	Формулировка профессиональной компетенции	Код индикатора	Формулировка индикатора	Результаты обучения
правоприменительный	правовое сопровождение деятельности субъектов взаимовыгодного международного сотрудничества	ИПК-4	Способен осуществлять производство по индивидуальным и коллективным обращениям, в том числе в межгосударственных и международных органах и организациях.	ИПК-4.1	Рассматривает индивидуальные и коллективные обращения граждан и организаций, оформляет результаты рассмотрения обращений.	<p>Знания: студент знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - требования, предъявляемые к оформлению, структуре, содержанию и процедуре подготовки документов, сопровождающих кадровые мероприятия в сфере труда. - особенности условий трудового договора, оснований возникновения трудового отношения, мероприятия, направленные на обеспечение охраны труда, знает специфику заключения, изменения и прекращения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, дисциплинарной и материальной ответственности, оплаты труда, гарантий и компенсаций отдельных категорий работников <p>Умения: студент может:</p> <ul style="list-style-type: none"> - характеризовать средства и приемы юридической техники, используемые при подготовке пакета юридических документов, необходимых для производства кадровых мероприятий в сфере труда; - определить совокупность документов, необходимых для прекращения трудового договора с работником по дополнительным

						<p>основаниям, касающимся определенной категории граждан.</p> <p>Навыки:</p> <ul style="list-style-type: none">- подготовки пакета юридических документов для оформления прекращения трудового договора с работником по дополнительным основаниям, касающимся определенной категории граждан, в соответствии с требованиями, установленными в нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права;- выявления правовых последствий несоблюдения требований, предъявляемых к оформлению, содержанию и процедуре прекращения трудового договора.
--	--	--	--	--	--	---

		ПК-5	Способен участвовать в обеспечении законности в деятельности субъектов взаимовыгодного международного сотрудничества на территории Российской Федерации и в международных отношениях.	ИПК-5.2	Участвует в подготовке документов, регламентирующих организационно-правовые вопросы деятельности субъектов международного сотрудничества, локальных нормативных актов, связанных с осуществлением службами (работниками) своих функций, локальных нормативных актов, регулирующих трудовые правоотношения, и иных документов правового характера.	<p>Знания: студент знает способы составления юридических заключений по вопросам управления персоналом, возникающим у работодателя, их структуру и содержание.</p> <p>Умения: студент может определить средства и приемы, необходимые для подготовки конкретного юридического заключения по вопросам управления персоналом, возникающим у работодателя.</p> <p>Навыки: студент владеет навыками разработки (составления) проекта юридического заключения по вопросам управления персоналом, возникающим у работодателя, на основе национального законодательства о труде, общепризнанных принципов и норм международного права, договоров с участием Российской Федерации в сфере труда.</p>
--	--	------	---	---------	---	--

				ИПК-5.3	<p>Участвует в правовом сопровождении проведения служебных расследований.</p>	<p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - особенности условий трудового договора, оснований возникновения трудового отношения, мероприятия, направленные на обеспечение охраны труда, знает специфику заключения, изменения и прекращения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, дисциплинарной и материальной ответственности, оплаты труда, гарантий и компенсаций отдельных категорий работников <p>Умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в конкретной правовой ситуации выделить фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки соответствия поведения субъектов трудового правоотношения специальной трудово-правовой норме, закрепляющей особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений определенной категории работников; - осуществить анализ практической ситуации на предмет соответствия поведения субъектов трудового правоотношения специальной трудово-правовой норме, закрепляющей особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений определенной категории работников; - в случае выявления нарушения в применении специальной нормы предложить способы защиты нарушенного права субъекта трудового правоотношения.
--	--	--	--	---------	---	--

						<p>- информировать субъектов трудового права о действующем законодательстве по вопросам установления особенностей труда, а также разъяснять проблемные вопросы;</p> <p>Навыки:</p> <p>- определения способа защиты нарушенных трудовых прав в зависимости от того, к какой особой категории законодательно отнесен работник.</p>
--	--	--	--	--	--	---

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Общая характеристика источников международного трудового права.

1. Понятие, общая характеристика и виды источников международного трудового права, их соотношение с национальным законодательством о труде. Общепризнанные принципы международного права в сфере труда как источники международного трудового права. Общепризнанные нормы международного права в сфере труда как источники международного трудового права. Международные договоры Российской Федерации в сфере труда как источники международного трудового права.

2. Особое значение актов МОТ в системе источников международного трудового права. Классификация актов МОТ и регулятивное значение их различных видов.. Общая характеристика актов МОТ обязательных для государств-участников МОТ в силу их участия в Международной организации труда. Общая характеристика базовых, основополагающих конвенций МОТ. Общая характеристика конвенций МОТ, не относящихся к базовым, основополагающим конвенциям, и рекомендаций МОТ. Устав МОТ, Декларация МОТ о целях и задачах МОТ (Филадельфийская декларация), Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Устав Международной организации труда: содержание и регулятивное значение. Декларация Международной организации труда о целях и задачах Международной организации труда (Филадельфийская декларация): содержание и регулятивное значение. Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда: содержание и регулятивное значение. Декларация Международной организации труда о социальной справедливости в целях справедливой глобализации.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте понятие и охарактеризуйте виды источников международного трудового права, их соотношение с национальным законодательством о труде.
2. Классифицируйте акты Международной организации труда и определите их значение в системе источников международного трудового права.
3. Охарактеризуйте основополагающие конвенции МОТ и их значение для развития национального законодательства о труде.

Задания для самостоятельной работы студента по теме:

1. Проведите сравнительно правовой анализ понятия и признаков дискриминации в сфере труда в Трудовом кодексе Российской Федерации от 30.12.2001 г. и в Конвенция МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий.
2. Охарактеризуйте содержание принципа трудового права обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности в национальном законодательстве о труде и в источниках международного трудового права.
3. Приведите примеры учета в национальном законодательстве о труде содержания Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

Примерные задания для практических занятий:

1. Трудовой договор, заключенный с директором муниципального бюджетного учреждения Бушуевой, был прекращен работодателем с указанием основания прекращения – в связи с принятием собственником имущества организации решения о прекращении трудового договора. Бушуева обратилась с исковым заявлением о восстановлении на работе, указав в нём, что работодатель, по её мнению, злоупотребил

правом на расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 ТК РФ, так как не указал в распоряжении о прекращении с ней трудового договора конкретных причин, послуживших основанием его прекращения, и также не действовал в интересах муниципального бюджетного учреждения, не учитывал её опыт работы и высокие деловые качества. Кроме того, Бушуева отметила, что она в прошлом неоднократно привлекалась работодателем к дисциплинарной ответственности. Все ранее наложенные дисциплинарные взыскания кроме одного были отменены судом, включая предыдущее дисциплинарное увольнение по основанию, предусмотренному п. 5 ст. 81 ТК РФ. По мнению Бушуевой, это означает нарушение работодателем общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, дискриминацию трудовых прав работника, а так же то, что работодатель действовал без учета деловых качеств работника, произвольно, не содействуя реализации цели обеспечения наиболее эффективной деятельности учреждения и распоряжения закрепленным за ним имуществом. Все это, по мнению работника, также доказывает противоправность прекращения с ней трудового договора по указанному основанию.

Представитель работодателя заявил в суде, что считает увольнение Бушуевой правомерным, так как действующее законодательство не требует ссылки на конкретные обстоятельства, послужившие основанием увольнения, при расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 ТК РФ. Представитель работодателя отрицал какую-либо связь между предыдущим увольнением Бушуевой по основанию, предусмотренному п. 5 ст. 81 ТК РФ, и настоящим увольнением. Он также обратил внимание суда на право работодателя на принятие необходимых кадровых решений (на подбор и расстановку кадров), в данном случае, - подбор нового руководителя организации с учетом его деловых качеств, устраивающих работодателя.

Дайте правовую оценку позиций сторон с обращением к национальному законодательству о труде и общепризнанным принципам и нормам международного трудового права. Разрешите трудовой спор.

2. Советник генерального директора коммерческой организации Колюжный В.В. был подвергнут дисциплинарному взысканию в виде выговора с формулировкой: «...за нарушение абзаца 12 п. 3.2 Правил внутреннего трудового распорядка, предусматривающего обязанность работников по соблюдению этических норм при общении друг с другом и клиентами, выразившееся в недостойном, некорректном поведении советника генерального директора Колюжного В.В. в офисе коммерческой организации, допустившем оскорбления по отношению к заместителю генерального директора Вазарову И.А...». Работник обратился с исковым заявлением в суд, потребовав признания примененного к нему дисциплинарного взыскания незаконным и его отмены. Работник пояснил, что действительно назвал заместителя генерального директора сначала дураком, а затем идиотом, однако, допустил данные выражения, находясь в шоковом состоянии, исключительно в ответ на ненормативную лексику, примененную Вазаровым И.А. при общении с Колюжным В.В., и на допущенное по отношению к нему физическое насилие (Вазаров И.А., оскорбив его, начал выталкивать из своего кабинета). Работник предоставил суду аудиозапись его разговора с заместителем генерального директора и стенограмму аудиозаписи. Аудиозапись и стенограмма аудиозаписи были приобщены судом к материалам дела.

Разрешите спор с использованием национального законодательства о труде и источников международного трудового права.

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. // СПС КонсультантПлюс.

2. Федеральный закон "О международных договорах Российской Федерации" от 15.07.1995 N 101-ФЗ // СПС КонсультантПлюс.
3. Федеральный закон от 28 февраля 2023 г. N 43-ФЗ "О прекращении действия в отношении Российской Федерации международных договоров Совета Европы» // СПС Консультант Плюс.
4. Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г. // СПС КонсультантПлюс.
5. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г. // СПС КонсультантПлюс.
6. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г. // СПС КонсультантПлюс.
7. Пересмотренная европейская социальная хартия от 3 мая 1996 г. // СПС КонсультантПлюс.
8. Устав Международной организации труда (принят в 1919 г.) // СПС КонсультантПлюс.
9. Декларация о целях и задачах Международной организации труда (Филадельфийская декларация) 1944 г. // СПС КонсультантПлюс.
10. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г. // СПС КонсультантПлюс.
11. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 г. // СПС КонсультантПлюс.
12. Конвенция МОТ о дискриминации в области труда и занятий № 111 1958 г. // СПС КонсультантПлюс.
13. Конвенция МОТ о принудительном или обязательном труде N 29 1930 г. // СПС КонсультантПлюс.
14. Конвенция МОТ о свободе ассоциации и защите права на организацию № 87 1948 г. // СПС КонсультантПлюс.
15. Конвенция МОТ о применении принципов права на объединение в профсоюзы и ведение коллективных переговоров № 98 1949 г. // СПС КонсультантПлюс.
16. Конвенция МОТ об упразднении принудительного труда № 105 1957 г. // СПС КонсультантПлюс.
17. Конвенция МОТ о минимальном возрасте приема на работу № 138 1973 г. // СПС КонсультантПлюс.
18. Конвенция МОТ «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» № 182 1999 г. // СПС КонсультантПлюс.
19. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 N 5 "О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации" // СПС КонсультантПлюс.

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Конвенция МОТ о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности № 100 1951 г. // СПС КонсультантПлюс.
2. Рекомендация МОТ "О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя" N 166 1982 г. // СПС КонсультантПлюс.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс.

Тема 2. Право на труд, запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда, обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период

трудовой деятельности, запрещение детского труда в источниках международного трудового права.

1. Характеристика (понятие, содержание, понятийный аппарат) права на труд и принципа свободы труда в различных источниках международного трудового права.

2. Характеристика (понятие, содержание, понятийный аппарат) запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда в различных источниках международного трудового права. Запрещение принудительного труда в Конвенции МОТ № 29 о принудительном или обязательном труде. Запрещение принудительного труда в Конвенции МОТ № 105 об упразднении принудительного труда. Соотношение категорий рабства и принудительного труда в Конвенции Лиги Наций относительно рабства. Запрещение дискриминации в сфере труда в Конвенция МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий. Запрещение дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда в Конвенция МОТ № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности.

3. Соотношение общепризнанного принципа международного права в сфере труда – права работников на защиту своего достоинства в период работы и основного принципа регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, закрепленного в ст. 2 ТК РФ, - обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Характеристика (понятие, содержание, понятийный аппарат) права работников на защиту своего достоинства в период работы в Пересмотренной Европейской Социальной Хартии.

Вопросы для самоконтроля:

1. Как соотносятся нормы общей, особенной и специальной частей российского трудового права и общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в сфере труда?

2. Каким образом общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в сфере труда влияют на формирование норм общей, особенной и специальной частей российского трудового права?

3. Встречаются ли противоречия в содержании источников международного трудового права и национального законодательства о труде?

4. Как взаимосвязаны категории запрета дискриминации в сфере труда и дифференциации законодательства о труде?

Задания для самостоятельной работы студента по теме

1. Приведите примеры и составьте схему взаимодействия национального законодательства о труде и источников международного трудового права;

2. Приведите примеры влияния общепризнанных принципов и нормы международного права и международных договоров Российской Федерации в сфере труда на основании формирования содержания общей, особенной и специальной частей российского трудового права

3. Приведите примеры взаимодействия источников международного трудового права и национального законодательства о труде в правоприменительной практике.

Примерные задания для практических занятий:

1. Смирнова работала заместителем начальника одного из цехов в непубличном акционерном обществе. В августе 2021 г. по приказу директора общества Смирнова возглавила инвентаризационную комиссию по проведению инвентаризации цеха. Составленный по итогам проведения инвентаризации цеха акт установил многочисленные нарушения учёта материальных ценностей: отсутствие необходимых

документов, нарушения кассовой дисциплины, несовпадение данных бухгалтерского учета с фактическими остатками, недостачу, излишки и другие нарушения. После проведения инвентаризации началось систематическое третирование Смирновой со стороны начальника цеха Матвеева, неоднократное, публичное (в присутствии других работников) и в оскорбительной форме распространение им сведений, порочащих честь, достоинство и деловую репутацию Смирновой. Смирнова обрядилась в суд искомым заявлением, в котором указала, что противоправные действия начальника цеха нарушили её гражданское право на честь, достоинство и деловую репутацию, а бездействие работодателя, которому Смирнова неоднократно сообщала о её преследовании со стороны Матвеева, нарушило трудовое право Смирновой на обеспечение достоинства в период трудовой деятельности. Смирнова потребовала: признать распространяемые в отношении неё сведения не соответствующими действительности; признать причинение её морального вреда Матвеевым и компенсировать (взыскать с него) моральный вред в размере 100 000 рублей; признать не обеспечение (нарушение) достоинства работника (Смирновой) обществом с ограниченной ответственностью в период трудовой деятельности, причинение морального вреда работнику и компенсировать причиненный моральный вред в размере 10 000 рублей.

Какие основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, закрепленные в национальном законодательстве о труде, и общепризнанные принципы международного права в сфере труда оказались нарушенными в рассматриваемой ситуации? Дайте характеристику содержания данных принципов. Каким образом права Смирновой могут быть защищены?

2. Трудовой договор, заключенный с директором муниципального бюджетного учреждения Расторгуевой, был прекращен работодателем с указанием основания прекращения – в связи с принятием собственником имущества организации решения о прекращении трудового договора. Расторгуева обратилась с искомым заявлением о восстановлении на работе, указав в нём, что работодатель, по её мнению, злоупотребил правом на расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ, так как не указал в распоряжении о прекращении с ней трудового договора конкретных причин, послуживших основанием его прекращения, и также не действовал в интересах муниципального бюджетного учреждения, не учитывал её опыт работы и высокие деловые качества. Кроме того, Расторгуева отметила, что она в прошлом неоднократно привлекалась работодателем к дисциплинарной ответственности. Все ранее наложенные дисциплинарные взыскания кроме одного были отменены судом, включая предыдущее дисциплинарное увольнение по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. По мнению Расторгуевой, это означает нарушение работодателем общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, дискриминацию трудовых прав работника, а так же то, что работодатель действовал без учета деловых качеств работника, произвольно, не содействуя реализации цели обеспечения наиболее эффективной деятельности учреждения и распоряжения закрепленным за ним имуществом. Все это, по мнению работника, также доказывает противоправность прекращения с ней трудового договора по указанному основанию.

Представитель работодателя заявил в суде, что считает увольнение Расторгуевой правомерным, так как действующее законодательство не требует ссылки на конкретные обстоятельства, послужившие основанием увольнения, при расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ. Представитель работодателя отрицал какую-либо связь между предыдущим увольнением Расторгуевой по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, и настоящим увольнением. Он также обратил внимание суда на право работодателя на принятие необходимых кадровых решений (на подбор и расстановку кадров), в данном случае, - подбор нового руководителя организации с учетом его деловых качеств, устраивающих работодателя.

Дайте правовую оценку позиций сторон с обращением к национальному законодательству о труде и общепризнанным принципам и нормам международного трудового права, общим и специальным нормам трудового права. Разрешите трудовой спор.

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. // СПС КонсультантПлюс.
2. Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г. // СПС КонсультантПлюс.
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г. // СПС КонсультантПлюс.
4. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г. // СПС КонсультантПлюс.
5. Пересмотренная европейская социальная хартия от 3 мая 1996 г. // СПС КонсультантПлюс.
6. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г. // СПС КонсультантПлюс.
7. Конвенция МОТ о дискриминации в области труда и занятий № 111 1958 г. // СПС КонсультантПлюс.
8. Конвенция МОТ о принудительном или обязательном труде N 29 1930 г. // СПС КонсультантПлюс.
9. Конвенция МОТ о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности № 100 1951 г. // СПС КонсультантПлюс
10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 N 5 "О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации" // СПС КонсультантПлюс.

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 N 21 "О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации"
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних"
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям"
5. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020).

Тема 3. Право на свободу объединения, право на организацию, право на ведение коллективных переговоров в источниках международного трудового права.

1. Характеристика (понятие, содержание, понятийный аппарат) права на свободу объединения, права на организацию в различных источниках международного трудового права. Право на свободу объединения, права на организацию в Конвенции МОТ № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию от и Конвенции МОТ № 98 о праве на организацию и ведение коллективных переговоров. Право на свободу объединения, права на организацию в Пересмотренной Европейской Социальной Хартии.
2. Характеристика (понятие, содержание, понятийный аппарат) права на ведение коллективных переговоров в различных источниках международного трудового права. Право на ведение коллективных переговоров в Конвенции МОТ № 98 о праве на организацию и ведение коллективных переговоров. Право на ведение коллективных переговоров в Пересмотренной Европейской Социальной Хартии.

Вопросы для самоконтроля:

1. Охарактеризуйте право на свободу объединения, право на организацию в источниках международного трудового права
2. Охарактеризуйте право на организацию и ведение коллективных переговоров в источниках международного трудового права
3. Охарактеризуйте влияние источников международного трудового права, предусматривающих право на свободу объединения, право на организацию, право на ведение коллективных переговоров на формирование национального законодательства о труде.

Задания для самостоятельной работы студента по теме.

1. Обоснуйте нарушение принципа запрета дискриминации в сфере труда в случае необоснованного отказа в приеме на работу по основаниям не связанным с деловыми качествами работника.
2. Может ли работодатель осуществлять доплаты работникам, членам первичной профсоюзной организации?
3. Разработайте раздел - общие положения коллективного договора с учетом норм российского трудового права и источников международного трудового права.

Примерные задания для практических занятий:

1. На совещании в правительстве области директору крупного металлургического завода (единоличному исполнительному органу публичного акционерного общества) было предложено присоединиться к региональному отраслевому соглашению в сфере социального партнерства и также вступить в соответствующее объединение работодателей, являющееся одной из сторон данного соглашения. Необходимость указанных действий мотивировалась в выступлении представителя правительства необходимостью развития отношений социального партнерства в регионе. В своем выступлении директор завода (ЗАО) указал на то, что распространение на работников завода (ЗАО) указанного соглашения, устанавливающего условия труда более благоприятные по сравнению с действующим трудовым законодательством, приведет к значительным финансовым затратам работодателя, что является для него неприемлемым (учитывая тяжелое финансовое положение организации-работодателя). Кроме того, он сослался на то, что ст. 2 Конвенция МОТ № 87 о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (1948 г.) предусматривает право (а не обязанность) работников и работодателей создавать по своему выбору организации, а также право вступать в такие организации, что исключает возможность какого либо принуждения в создании таких организаций и во вступлении в них.

Прокомментируйте выступления представителя правительства и директора завода с учетом содержания:

- основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, предусмотренных ст. 2 ТК РФ: «...обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них...»; «...социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений...»,

- и общепризнанных принципов международного права: «...свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров», - закрепленных в п. 2 Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.), предусматривающей: «...свободу объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров...».

2. Профсоюз сотрудников муниципальной полиции Бельгии, объединяющий более десяти тысяч участников, не вошел в число общенациональных полицейских профсоюзов, с которыми публичные власти, выступающие в качестве работодателя, проводят консультации относительно условий труда, продвижения по службе. Королевским указом к числу профсоюзов, с которыми публичные власти, выступающие в качестве работодателя, проводят консультации, были отнесены лишь два из трех полицейских профсоюза. Профсоюз сотрудников муниципальной полиции Бельгии в их число не попал, а его обращение в Государственный совет с просьбой об аннулировании Королевского указа было отклонено. Профсоюз сотрудников муниципальной полиции Бельгии обратился в Европейский суд по правам человека, посчитав, что отказ правительства Бельгии признать профсоюз в качестве представительной организации, с которой проводятся консультации, является нарушением ст. 11 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод, взятой отдельно и в сочетании со ст. 14 указанной конвенции. В своей жалобе Профсоюз сотрудников муниципальной полиции Бельгии обратил внимание на то, что правительство не признает его как одну из наиболее представительных организаций, с которыми министерство внутренних дел обязано консультироваться по вопросам кадров, условий найма и продвижения по службе, денежного содержания провинциальных и коммунальных служащих.

Профсоюз, отстраненный от консультаций по вопросам как общим для всего персонала, так и специальным для муниципальной полиции, полагает, что его поставили в невыгодное положение по сравнению с другими профсоюзами.

По утверждению профсоюза это весьма ограничивает его деятельность, побуждает членов муниципальной полиции переходить в организации представительные, но имеющие политический характер, несовместимый с призванием профессии полицейского.

Охарактеризуйте содержание ст. 11 и ст. 14 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод. Разрешите спор. Разрешите спор. Как вопросы представительства работников на федеральном уровне социального партнерства решены в российском трудовом законодательстве? Соответствуют ли положения российского трудового законодательства нормам международного трудового права

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. // СЗ РФ.2002. № 1 (ч. 1), ст. 3.
2. Декларация Международной организации труда "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда" (принята в г. Женева 18.06.1998) // Российская газета. N 238, 1998. 16 декабря.
3. Конвенция N 111 Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий" (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой

сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 1 ноября 1961 г. N 44. Ст. 448.

4. Конвенция N 29 Международной организации труда (с изм. от 11.06.2014) "Относительно принудительного или обязательного труда" (принята в г. Женеве 28.06.1930 на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 2 июля 1956 г. N 13. Ст. 279.

5. Конвенция № 105 Международной Организации Труда «Об упразднении принудительного труда» (принята в г. Женеве 25.06.1957 г.) // СЗ РФ.2001. № 50. Ст. 4649.

6. Европейская социальная хартия (пересмотренная)" (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) // Бюллетень международных договоров. 2010. N 4. С. 17 – 67.

7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 N 5 "О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации" // Российская газета. 2003. 2 декабря.

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. 1995. 5 апреля.

2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах" (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Ведомости Верховного Совета СССР. 28.04.1976, N 17, ст. 291.

3. Конвенция о защите прав человека и основных свобод" (Заключена в г. Риме 04.11.1950) (с изм. от 24.06.2013) (вместе с "Протоколом [N 1]" (Подписан в г. Париже 20.03.1952), "Протоколом N 4 об обеспечении некоторых прав и свобод помимо тех, которые уже включены в Конвенцию и первый Протокол к ней" (Подписан в г. Страсбурге 16.09.1963) // СЗ РФ. N 2, ст. 163.

Тема 4. Международно-правовое регулирование заёмного труда. Международно-правовое регулирование прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя.

1. Характеристика (понятие, содержание, понятийный аппарат) заёмного труда. Правовое регулирование заёмного труда в Конвенции МОТ № 181 о частных агентствах занятости.

2. Сравнительно-правовой анализ категорий заёмного труда в международном трудовом праве и труда работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) в национальном законодательстве о труде.

3. Понятие и трудово-правовой статус частных агентств занятости.

4. Особенности содержания трудового договора (трудового правоотношения) в условиях заёмного труда и труда работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

5. Правовое регулирование прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя в Конвенции МОТ № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя.

6. Сравнительно-правовой анализ правового регулирования прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя в Конвенции МОТ № 158 и в национальном законодательстве о труде.

7. Влияние содержания Конвенции МОТ № 158 на формирование национального законодательства о труде.

Вопросы для самоконтроля:

1. Охарактеризуйте соотношение категорий заёмного труда и труда работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) в национальном законодательстве о труде.
2. Какие виды общественных отношений возникают в условиях заёмного труда?
3. Охарактеризуйте особенности трудо-правового статуса работника, временно направленного частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).
4. Охарактеризуйте права и обязанности принимающей стороны при временном направлении к ней работника по договору о предоставлении труда работников (персонала).
5. Охарактеризуйте содержание Конвенции МОТ № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя.

Задания для самостоятельной работы студента по теме

1. Дайте юридическую оценку содержания Конвенции МОТ № 181 о частных агентствах занятости.
2. Проведите сравнительно-паровой анализ категорий заёмного труда в международном трудовом праве и труда работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) в национальном законодательстве о труде.
3. Определите особенности содержания трудового договора (трудового правоотношения) в условиях заёмного труда и труда работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).
4. Проведите сравнительно-правовой анализ правового регулирования прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя в Конвенции МОТ № 158 и в национальном законодательстве о труде.
5. Определите влияние содержания Конвенции МОТ № 158 на формирование национального законодательства о труде

Примерные задания для практических занятий:

1. Петров, временно направленный работодателем (частным агентством занятости) к другому юридическому лицу, потребовал у работодателя повышения установленной для тарифной ставки до размера, предусмотренного для работников принимающей стороны той же рабочей специальности. Юрисконсульт частного агентства занятости разъяснил работнику, что трудовые отношения у него возникли не с принимающей стороной, а с частным агентством занятости. Размер тарифной ставки работника полностью соответствует содержанию заключенного с ним трудового договора.

Дайте оценку правомерности требований работника.

2. Грачёв, заключивший трудовой договор с частным агентством занятости, отказался подписывать дополнительное соглашение к нему о его временном направлении к другому юридическому лицу (принимающей стороне) и не явился на работу к принимающей стороне. Он был привлечен работодателем к дисциплинарной ответственности за совершение прогула и невыполнение распоряжения работодателя о его временном направлении на работу к другому юридическому лицу. Грачёв обратился в

органы по рассмотрению трудовых споров с требованием отмены дисциплинарного взыскания, указав, что направлять его временно на работу к другому юридическому лицу можно лишь с его согласия, и дополнительное соглашение к трудовому договору о его временном направлении к другому юридическому лицу также требует обоюдного волеизъявления сторон трудового договора.

Разрешите трудовой спор.

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. // СЗ РФ.2002. № 1 (ч. 1), ст. 3.
2. Декларация Международной организации труда "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда" (принята в г. Женева 18.06.1998) // Российская газета. N 238, 1998. 16 декабря.
3. Конвенция N 181 Международной организации труда "О частных агентствах занятости" (принята в г. Женеве 19.06.1997) // СПС КонсультантПлюс.
4. Конвенция N 158 Международной организации труда "О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя" (принята в г. Женеве 22.06.1982)
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 N 5 "О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации" // Российская газета. 2003. 2 декабря.

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. 1995. 5 апреля.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах" (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Ведомости Верховного Совета СССР. 28.04.1976, N 17, ст. 291.
3. Рекомендация N 188 Международной организации труда "О частных агентствах занятости" (Принята в г. Женеве 19.06.1997 на 85-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // СПС КонсультантПлюс.
4. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2021. N 4, апрель.
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс.

Тема 5. Международно-правовое регулирование заработной платы.

1. Общая характеристика международно-правовых стандартов по оплате труда и их источников.
2. Право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение работника в источниках международного права в сфере труда.
3. Право на равную оплату за равный труд в источниках международного права в сфере труда.
4. Право на периодический оплачиваемый отпуск и вознаграждение за праздничные дни в источниках международного права в сфере труда.

5. Право на минимальную заработную плату в источниках международного права в сфере труда.

Вопросы для самоконтроля:

1. Перечислите основные источники международного права в сфере труда, регулирующие общественные отношения по оплате труда.

2. Охарактеризуйте содержание права на справедливое и удовлетворительное вознаграждение работника в источниках международного права в сфере труда.

3. Охарактеризуйте право на равную оплату за равный труд в источниках международного права в сфере труда.

4. Охарактеризуйте право на периодический оплачиваемый отпуск и вознаграждение за праздничные дни в источниках международного права в сфере труда.

5. Охарактеризуйте право на минимальную заработную плату в источниках международного права в сфере труда.

Задания для самостоятельной работы студента по теме

1. Охарактеризуйте влияние международно-правовых стандартов в сфере труда на формирование национального законодательства о труде.

2. Дайте оценку правомерности и оцените правовые последствия лишения руководителем организации выплаты премии, обусловленной системой оплаты труда с обращением к национальному законодательству о труде и источникам международного права в сфере труда.

3. Определите юридические нормы и укажите их по источникам как в национальном законодательстве и труде, так и международного права в сфере труда, которые должны применяться при установлении минимального размера оплаты труда.

4. Проведите сравнительный анализ содержания национального законодательства о труде и источников международного трудового права в сфере труда при определении содержания принципа равной оплаты за труд равной ценности.

5. Проведите сравнительно правовой анализ национального законодательства о труде и источников международного трудового права в сфере труда при установлении оплаты за работу в нерабочий праздничный день.

Примерные задания для практических занятий:

1. Мишина, проработав 2 месяца по трудовому договору продавцом-кассиром, не получила заработную плату. Обратившись к директору организации, она получила ответ, что причина задержки заработной платы – тяжелое финансовое положение организации. Директор пообещал выплатить ей заработную плату через 2 недели. Однако Мишина не стала слушать обещания директора, заявила, что такая работа является принудительным трудом, и на следующий день не вышла на работу, аргументируя свое поведение нормами ТК РФ и международного трудового права.

Дайте оценку правомерности действий директора и Мишиной с обращением к национальному законодательству о труде и источникам международного права в сфере труда.

2. Группа акционеров акционерного общества работников обратились с косвенным иском в пользу юридического лица к Кондратьеву А.Н., бывшему руководителю акционерного общества, о возмещении убытков (ущерба), причиненного им незаконной выплатой премии по итогам работы за год по приказу руководителя с превышением его полномочий, без одобрения наблюдательного совета юридического лица, которое требовалось согласно положению об оплате труда. Кондратьев А.Н. с исковыми требованиями не согласился, обратив внимание суда на следующие обстоятельства:

- премия по итогам работы за год предусмотрена положением об оплате труда, показатели премирования были достигнуты, условия премирования соблюдены;

- приказ о начислении и выплате премии по итогам работы за год относится к управлению текущей деятельностью акционерного общества, которое осуществляет единоличный исполнительный орган юридического лица;

- на заседании наблюдательного совета руководитель акционерного общества работников предоставлял информацию о необходимости начисления и выплаты премии работникам по итогам работы за год, каких-либо возражений со стороны членов наблюдательного совета не поступило;

- на ежегодном собрании акционеров большинством голосов был утвержден годовой бухгалтерский баланс, отчет о прибылях и об убытках общества, распределение прибыли и убытков общества по результатам финансового года (в нём была учтена премия по итогам работы за год);

- всем работникам-акционерам премия по итогам работы за год была выплачена в том числе и тем, которые обратились с исковым заявлением о возмещении убытков (ущерба).

Был ли, по вашему мнению, причинен ущерб (убытки) имуществу юридического лица действиями Кондратьева А.Н.? Обязан ли был Кондратьев А.Н. выплатить премию работникам? Разрешите спор с обращением к национальному законодательству о труде и источникам международного права в сфере труда..

3. При внесении изменений в систему оплаты труда работодателем были повышены размеры тарифных ставок токарям 5 разряда Иванову и Петрову, Сидорову, работавшему по той же рабочей специальности и разряду, тарифная ставка была оставлена в прежнем размере. Сидоров, проконсультировавшись с юристом, обратился к работодателю с требованием об устранении дискриминации, допущенной при изменении условий оплаты труда.

Охарактеризуйте принцип запрещения дискриминации при установлении или изменении условий оплаты труда в национальном законодательстве о труде и источниках международного права в сфере труда. Определите соотношением между принципом запрещения дискриминации в сфере труда и принципом запрещения дискриминации при установлении или изменении условий оплаты труда. Являются ли обоснованными, по Вашему мнению, требования Сидорова?

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. // СЗ РФ.2002.№ 1 (ч. 1), ст. 3.

2. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. 1995. 5 апреля.

3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах" (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Ведомости Верховного Совета СССР. 28.04.1976, N 17, ст. 291.

4. Декларация Международной организации труда "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда" (принята в г. Женева 18.06.1998) // Российская газета. N 238, 1998. 16 декабря.

5. Конвенция Международной организации труда о дискриминации в области труда и занятий № 111 1958 г.

6. Конвенция МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы». Принята в г. Женева 01.07.1949 (с изм. от 23.06.1992) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1995. № 5.

7. Конвенция МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран». Заключена в г. Женеве 22.06.1970 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991.

8. Рекомендация МОТ № 135 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран». Принята в г. Женева 03.06.1970 г // СПС КонсультантПлюс.

9. Конвенция МОТ № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности». Женева, 29.06.1951 // Ведомости ВС СССР. 1956. № 10. Ст. 202.

10. Конвенция МОТ № 26 «О создании процедуры установления минимальной заработной платы». Принята в г. Женева 30 мая 1928 г. // СПС КонсультантПлюс.

11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 N 5 "О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации" // СПС КонсультантПлюс.

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Пересмотренная европейская социальная хартия от 3 мая 1996 г. // СПС КонсультантПлюс.

2. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 г. // СПС КонсультантПлюс.

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс.

4. О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 // Бюллетень Верховного Суда РФ.2015. № 7.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Для успешного освоения дисциплины «Международное трудовое право» студентам на основе материалов лекций, учебной литературы и нормативных актов, относящихся к национальному законодательству о труде и источникам международного трудового права необходимо изучить: определяющее влияние идеологии, приоритетов, целей и задач международного права в сфере труда на формирование правовой идеологии и базовых фундаментальных начал (принципов) национального законодательства о труде; понятие, общую характеристику и виды источников международного трудового права; конвенции, рекомендации и иные акты Международной организации труда как источники международного трудового права; право на труд в международно-правовом регулировании труда; запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда в международно-правовом регулировании труда; обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности в международно-правовом регулировании труда; право на свободу объединения, право на организацию, право на ведение коллективных переговоров в источниках международного трудового права; международно-правовое регулирование заёмного труда; международно-правовое регулирование прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя; международно-правовое регулирование заработной платы; практику Европейского Суда по правам человека по спорам в сфере труда; адаптацию традиционных международно-правовых категорий и терминов к национальному законодательству о труде; рецепцию

общепризнанных принципов и норм международного права национальным законодательством о труде.

Работа *по подготовке к практическим занятиям* и активное в них участие - одна из форм изучения дисциплины «Международное трудовое право». Она направлена на подготовку высококвалифицированных профессиональных юристов.

Целью проведения практических занятий является выработка у студентов практических навыков применения норм национального законодательства о труде и источников международного трудового права. Практические занятия проводятся в активных формах, предполагающих обсуждение практических ситуаций, подготовленных преподавателем, а также в интерактивных формах (решение ситуационных задач и др.).

Кроме изучения теоретических вопросов, указанных в программе, студент должен выполнять к каждому занятию ряд практических заданий.

Уровень готовности к практическому занятию преподаватель проверяет:

- заслушивая и оценивая выступления студентов по плану занятия (по вызову преподавателя или с его разрешения, по желанию студента);
- обсуждая решение практических заданий и рефератов, подготовленных студентами;
- проводя и оценивая общие письменные внеаудиторные контрольные работы.

На практическом занятии каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Преподаватель следит, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста), не допускается и простое чтение конспекта. Необходимо, чтобы выступающий проявлял собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказывал свое личное мнение, понимание, обосновывал его и мог сделать правильные выводы из сказанного.

В заключение преподаватель, как руководитель практического занятия, подводит его итоги. Он может (выборочно) проверить конспекты студентов и, если потребуется, внести в них исправления и дополнения.

При изучении дисциплины «Международное трудовое право» *самостоятельная работа студентов* является одной из форм освоения дисциплины. Она предполагает на основе знаний, полученных в ходе лекционных и практических занятий, изучение учебной литературы по международному трудовому праву, сравнительному анализу национального законодательства о труде и источников международного трудового права, судебной практики с применением источников международного трудового права.

Преподаватель за время лекций рассказывает основные положения, обращает внимание на те вопросы, которые студентам необходимо будет проработать самостоятельно, показывает наиболее рациональные пути поиска нужной информации (например, кратко знакомит студентов с основными справочными правовыми системами (КонсультантПлюс, Гарант), рекомендует некоторые интернет-сайты, на которых можно найти правовую информацию (например, официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru/>, сайт Верховного суда РФ <http://www.supcourt.ru>, сайт Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии <http://www.ilo.org/moscow/office/lang--ru/index.html> и др.).

Студентам рекомендуется после прослушивания лекции по каждой теме самостоятельно проработать лекционный материал, изучить рекомендованные к каждой теме нормативно-правовые акты и специальную литературу, ответить на теоретические вопросы, предложенные преподавателем. Для закрепления пройденного материала студентам предлагается ряд практических заданий, на которые они должны дать максимально полные ответы, которые предполагают умение использовать понятийно-категориальный аппарат юридической науки, умение анализировать действующее

законодательство, высказывать свое аргументированное мнение по спорным положениям, а также предлагать возможные пути совершенствования законодательства.

Особое внимание при освоении дисциплины студентам следует обратить на влияние идеологии, приоритетов, целей и задач международного права в сфере труда на формирование правовой идеологии и базовых фундаментальных начал (принципов) национального законодательства о труде, рецепцию общепризнанных принципов и норм международного права национальным законодательством о труде.

Эффективность внеаудиторной самостоятельной работы также обеспечивается за счет *консультаций с преподавателем*, ведущим учебный курс. Консультирование студентов в процессе изучения дисциплины осуществляется преподавателем в форме контактной работы со студентами с применением дистанционных образовательных технологий. Консультирование студентов очной формы обучения производится в соответствии с расписанием текущих консультаций

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Система оценивания по дисциплине для студентов очной формы:

№	Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия	Учебная неделя, на которой проводится, иное указание на срок/период выполнения	Балловая стоимость контрольного мероприятия (максимальное значение)
1	Выполнение письменной внеаудиторной контрольной работы	Задание выдается на первом практическом занятии, сдать необходимо на предпоследнем практическом занятии	30 баллов
2	Аудиторная работа студентов на практических занятиях	На каждом практическом занятии	20 баллов (максимально за все практические занятия)

Описание контрольных мероприятий:

1. Внеаудиторная контрольная работа

Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия, направленность контроля

Выполнение внеаудиторной контрольной работы по темам: Тема 1. «Общая характеристика источников международного трудового права»; Тема 2. «Право на труд, запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда, обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности, запрещение детского труда в источниках международного трудового права»; Тема 3. «Право на свободу объединения, право на организацию, право на ведение коллективных переговоров в источниках международного трудового права»; Тема 4. «Международно-правовое регулирование заёмного труда. Международно-правовое регулирование прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя». Тема 5. «Международно-правовое регулирование заработной платы».

Правила организации и проведения мероприятия

На первой (установочной) лекции студент получает свой вариант контрольной работы; сдать выполненную работу необходимо до начала сессии в срок, указанный в

курсе по дисциплине на учебном портале. Контрольная работа состоит из двух практических заданий и одного понятийно-сравнительного/понятийно-классификационного теоретического вопроса.

При выполнении внеаудиторной контрольной работы, при подготовке ответов на поставленные теоретические вопросы и при решении практических заданий внеаудиторной контрольной работы студентам рекомендуется самостоятельно проработать лекционный материал дисциплины, изучить рекомендованные к каждой теме нормативно-правовые акты и специальную литературу, системно применять нормы общей, особенной и специальной частей российского трудового права, закрепленных в национальном законодательстве о труде, общепризнанные принципы и нормы международного права в сфере труда, закрепленные в источниках международного трудового права, учитывать правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации, Верховного Суда Российской Федерации, судебную практику судов общей юрисдикции по трудовым спорам и арбитражных судов по корпоративным спорам, связанным с управлением процесса труда и возмещением ущерба (убытков), причиненных руководителем корпоративной организации имуществу организации, при необходимости предлагать несколько вариантов решения практических заданий в зависимости от обстоятельств, имеющих значение для разрешения спора, различной судебной практики и возможностей формирования различных правовых позиций по разрешению спора. Особое внимание при ответе на теоретические вопросы и при решении практических заданий студенты должны обратить на формирование правовой идеологии и базовых фундаментальных начал (принципов) национального законодательства о труде, рецепцию общепризнанных принципов и норм международного права национальным законодательством о труде. Распределение студентов по вариантам происходит после получения преподавателем списка группы. Замена варианта не допускается.

Контрольная работа должна быть выполнена студентом самостоятельно.

Примеры оценочных средств, используемых в ходе мероприятия:

Практическое задание № 1.

Синицина, проработав юрисконсультантом в течение 4 лет, была переведена на должность руководителя юридического отдела. Однако директор организации, в которой работала Синицина, заявил, что теперь ей придется осуществлять бесплатные юридические консультации по личным вопросам директора организации и его заместителя и их родственников. Синицина с таким поручением не согласилась, заявив, что рассматривает подобное поручение как принудительный труд, подчеркнув, что возложение на неё подобных обязанностей не относится к трудовой функции, определенной заключенным с ней трудовым договором. Директор же заявил, что подобные консультации помогают Синициной набраться опыта, которого ей не хватает для занятия должности руководителя юридического отдела и являются необходимым условием для продолжения работы Синициной в данной должности.

Прокомментируйте позиции сторон с учетом норм ТК РФ и Конвенции № 105 МОТ.

Практическое задание № 2.

В ПАО «Электролинии» при заключении коллективного договора стороной работодателя было предложено включить правило, согласно которому гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ при прекращении трудовых отношений, не распространяются на работников, заключивших срочный трудовой договор, а также работников, проходящих испытательный срок или приобретающих необходимый стаж со ссылкой на Конвенцию МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя». Согласно п. 2 ст. 2 Данной Конвенции вышеперечисленные категории работников могут быть исключены из сферы действия Конвенции и, таким образом, на них не распространяются, предусмотренные в ней гарантии. Представители работников не

согласились с предложением, указав, что Россия данную Конвенцию не ратифицировала. Представители работодателя настаивали на включение вынесенных положений на том основании, что нормы Конвенции № 158 относятся к общепризнанным и не нуждаются в ратификации.

Дайте юридическую оценку позиций представителей работодателя и работников с учетом национального законодательства о труде и источников международного трудового права.

Теоретический вопрос № 1.

Охарактеризуйте соотношение и взаимодействие общепризнанного принципа международного права в сфере труда – права работников на защиту своего достоинства в период работы и основного принципа регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, закрепленного в ст. 2 ТК РФ, - обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

Теоретический вопрос № 2.

Охарактеризуйте теоретические и практические проблемы применения принципа равной оплаты за равный труд (за труд равной ценности) при установлении условий оплаты труда, его соотношение с принципом запрета дискриминации в сфере труда, основываясь на национальном законодательстве о труде и источниках международного права в сфере труда.

Теоретический вопрос № 4.

Охарактеризуйте проблемы соотношения и взаимодействия норм общей, особенной и специальной частей российского трудового права

Критерии оценивания

Практическое задание оценивается от 0-10 баллов (за одно задание - 10 баллов).

Критерии начисления баллов за практическое задание:

0 - 2 балла - Умение выявить нормы (материального права), имеющие ключевое значение, определяющие объем рассматриваемых прав и свобод в сфере труда, вынесенных на рассмотрение (0 баллов - ключевые нормы студентом не выявлены / определены, но неверно, 1 балл – определены нормы, но не все, 2 балла – выявлены все нормы, определяющие объем прав по рассматриваемому вопросу);

0 - 2 балла - Умение выявить нормы (процедурного права), обеспечивающие реализацию рассматриваемых прав и свобод (0 баллов - ключевые нормы студентом не выявлены / определены, но неверно, 1 балл – определены нормы, но не все, 2 балла – выявлены все нормы, обеспечивающие реализацию прав по рассматриваемому вопросу);

0 - 2 балла - Умение определить круг международных нормативных актов, подлежащих применению (международного и регионального уровня) (0 баллов - международные правовые акты, подлежащих применению не найдены / найдены, но неверно (например, не распространяющиеся на РФ), 1 балл – найдены, но не все (например, найдены акты международного уровня, но не определены акты регионального уровня, подлежащие применению), 2 балла – выявлены все международные нормативные акты, подлежащие обязательному применению по рассматриваемому вопросу);

0 - 2 балла - Умение провести сравнительный анализ источников международного трудового права и национального законодательства о труде Российской Федерации (0 баллов – выбор источников международного трудового права для осуществления сравнительного правоведения не аргументирован, анализ проведен без возможности применения правовой перцепции, 1 балл – выбор источников международного трудового права для анализа недостаточно аргументирован либо аргументирован, но осуществлен без возможности осуществления правовой рецепции, 2 балла – выбор источников международного трудового права аргументирован, и осуществлён с учетом правовой системы Российской Федерации, исторических традиций её развития, правового

менталитета, правовой культуры, в том числе - с учётом позитивного опыта и возможности его использования для правовой рецепции).

0 - 2 балла – Умение сделать обзор судебной практики (ЕСПЧ, правовых позиций Конституционного суда РФ и Верховного суда РФ), имеющей значение для реализации анализируемых прав и свобод (0 баллов – судебная практика не представлена, 1 балл – найден один судебный прецедент (решение ЕСПЧ либо правовая позиция Конституционного суда РФ или Верховного суда РФ), 2 балла – анализу подвергнуты два и более судебных прецедента (решений ЕСПЧ и / или правовых позиций Конституционного суда РФ и/или Верховного суда РФ).

Ответ на понятийно-сравнительный (понятийно-классификационный) теоретический вопрос оценивается от 0-10 баллов (за один вопрос – 10 баллов).

Критерии начисления баллов за ответ на понятийно-сравнительный (понятийно-классификационный) теоретический вопрос:

0 - 2 балла - Умение выявить нормы (материального права), имеющие ключевое значение для ответа на вопрос, определяющие объем рассматриваемых прав и свобод в сфере труда, вынесенных на рассмотрение (0 баллов - ключевые нормы студентом не выявлены / определены, но неверно, 1 балл – определены нормы, но не все, 2 балла – выявлены все нормы, определяющие объем прав по рассматриваемому вопросу);

0 - 2 балла - Умение выявить нормы (процедурного права), имеющие ключевое значение для ответа на вопрос, обеспечивающие реализацию рассматриваемых прав и свобод (0 баллов - ключевые нормы студентом не выявлены / определены, но неверно, 1 балл – определены нормы, но не все, 2 балла – выявлены все нормы, обеспечивающие реализацию прав по рассматриваемому вопросу);

0 - 2 балла - Умение определить круг международных нормативных актов, подлежащих применению (международного и регионального уровня) (0 баллов - международные правовые акты, подлежащих применению не найдены / найдены, но неверно (например, не распространяющиеся на РФ), 1 балл – найдены, но не все (например, найдены акты международного уровня, но не определены акты регионального уровня, подлежащие применению), 2 балла – выявлены все международные нормативные акты, подлежащие обязательному применению по рассматриваемому вопросу);

0 - 2 балла - Умение провести сравнительный анализ источников международного трудового права и национального законодательства о труде Российской Федерации (0 баллов – выбор источников международного трудового права для осуществления сравнительного правоведения не аргументирован, анализ проведен без возможности применения правовой перцепции, 1 балл – выбор источников международного трудового права для анализа недостаточно аргументирован либо аргументирован, но осуществлен без возможности осуществления правовой рецепции, 2 балла – выбор источников международного трудового права аргументирован, и осуществлён с учетом правовой системы Российской Федерации, исторических традиций её развития, правового менталитета, правовой культуры, в том числе - с учётом позитивного опыта и возможности его использования для правовой рецепции).

0 - 2 балла – Умение сделать обзор судебной практики (ЕСПЧ, правовых позиций Конституционного суда РФ и Верховного суда РФ), имеющей значение для реализации анализируемых прав и свобод (0 баллов – судебная практика не представлена, 1 балл – найден один судебный прецедент (решение ЕСПЧ либо правовая позиция Конституционного суда РФ или Верховного суда РФ), 2 балла – анализу подвергнуты два и более судебных прецедента (решений ЕСПЧ и / или правовых позиций Конституционного суда РФ и/или Верховного суда РФ).

Если контрольная работа направлена после установленного преподавателем срока ее представления, она не учитывается при наборе баллов.

2. Аудиторная работа студентов на практических занятиях

Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия, направленность контроля

Контрольное мероприятие осуществляется в следующих формах:

- устный опрос на практических занятиях;
- выполнение практического задания;
- участие в работе в групповой дискуссии.

В рамках данного контрольного мероприятия проверяется способность студентов квалифицированно применять нормативные правовые акты в конкретных сферах юридической деятельности, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности. Студент в пределах объема, изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права (при наличии) и международно-правовых актах в сфере труда, приводя примеры судебной и/или иной разъяснительной практики, квалифицирует и характеризует лиц в качестве субъектов трудового права; отраслевую принадлежность отношений, в которых они участвуют; определяет подведомственность конкретного спора, возникшего между субъектами трудового права, судам общей юрисдикции, арбитражным судам; устанавливает и характеризует круг фактических обстоятельств, имеющих юридическое значение для разрешения спорной правовой ситуации; конкретные выплаты в качестве определенной структурной части заработной платы, подходящие условия и основания для их выплаты; допустимый в конкретной ситуации вариант поведения субъектами трудового права в процессе использования ими субъективных трудовых прав, исполнения трудовых обязанностей или соблюдения закрепленных нормами трудового права запретов; круг трудово-правовых юридических действий, которые необходимо совершить для реализации норм трудового права; подходящие для избранного варианта поведения субъектами трудового права правил и процедур; выделяет и характеризует этапы совершения отдельных трудово-правовых юридически значимых действий; выделяет и характеризует этапы составления кадровой и иной документации в сфере труда; определяет и характеризует совокупность документов, необходимых для совершения определенного трудово-правового действия, наличие типовых форм документов, структуру, содержание, обязательные реквизиты, процедуру создания конкретного юридического документа; выявляет правовые последствия нарушения порядка совершения действий, регламентированных нормами трудового права, несоблюдения требований, предъявляемых к оформлению и процедуре создания кадровой и иной документации в сфере труда.

Правила организации и проведения мероприятия:

До начала практического занятия преподаватель размещает на учебном портале задания, необходимые для выполнения. На практическом занятии каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане заданиям, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Преподаватель следит, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста). Необходимо, чтобы выступающий проявлял собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказывал свое личное мнение, понимание, обосновывал его и мог сделать правильные выводы из сказанного.

Примеры оценочных средств, используемых в ходе мероприятия:

1. Ситуационная задача. Акционерное общество сделало публичное объявление в местной газете о наличии вакантной штатной единицы продавца-кассира в магазине бытовой (компьютерной) техники. От работника требовалось владение навыками работы с

кассовым аппаратом и компьютером, включая умение работать с текстовым процессором Word и программой Microsoft Excel, знание ассортимента соответствующих товаров, включая их технические характеристики, умение дать пояснение покупателям. По данному объявлению в организацию обратилась Шумкина с заявлением о приеме на работу. При попытке показать свои навыки работы с оргтехникой Шумкина сломала кассовый аппарат. К тому же она не показала знания и навыки работы с компьютерными программами, выяснилось, что Шумкина не обладает знаниями характеристик компьютерной и бытовой техники, достаточными для работы с покупателями.

В связи с этим Шумкиной было отказано в заключении трудового договора. Шумкина обратилась с жалобой в ГИТ, указав, что отказ в приеме на работу считает необоснованным. По ее мнению, она была фактически допущена к работе (работала с кассовым аппаратом), поэтому считает себя находившейся в фактических трудовых отношениях с данной организацией.

Какие отношения возникли между акционерным обществом и Шумкиной?

Вступила ли Шумкина в трудовые отношения?

Обязано ли акционерное общество заключать с ней трудовой договор в сложившихся обстоятельствах?

Какие обязанности работодателя при отказе в заключении трудового договора предусматривает трудовое законодательство?

Можно ли привлечь Шумкину к материальной ответственности?

К каким источникам международного права в сфере труда следует обратиться при правовой оценке требований Шумкиной?

2. **Иные практические задания.** На основании национального трудового законодательства и международно-правовых актов в сфере труда проведите сравнительный анализ заемного труда и труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), указав сначала определения сравниваемых понятий, потом определив их общие черты и особенности с выделением критериев для сравнения (не менее трех). Каким образом заемный труд регламентируется в источниках международного права в сфере труда?

3. **Дискуссия.** «Различия в понятийном аппарате национального законодательства о труде и источников международного трудового права — недостаток национального законодательства о труде или способ сохранения самостоятельности национального законодателя?».

Предлагаемые точки зрения:

- Различия в понятийном аппарате национального законодательства о труде и источников международного трудового права – позитивный результат адаптации международно-правового регулирования труда к правовому регулированию трудовых отношений в Российской Федерации;

- Необходимо приведение понятийного аппарата российского трудового права в максимально полное соответствие с понятийным аппаратом источников международного права в сфере труда.

Критерии оценивания:

Максимальная оценка за устный опрос по теоретическим вопросам, за выполнение практического задания, за участие в групповой дискуссии, деловой игре – 2 балла.

Баллы начисляются за работу студента на практическом занятии в целом (но не более 20 баллов за семестр).

Максимальная оценка за работу на одном практическом занятии – 6 баллов.

Критерии начисления баллов:

Полный правильный ответ на теоретический вопрос, полное правильное решение практического задания. Студентом определен перечень нормативных актов

национального законодательства РФ, источников международного трудового права, необходимых для верного решения практической ситуации. Учтены акты аутентичного толкования. Проанализирована судебная практика ЕСПЧ (при ее наличии), изучены правовые позиции Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ, а также судебная практика нижестоящих судов общей юрисдикции и при необходимости арбитражных судов. Осуществлен анализ практической ситуации на предмет соблюдения требований национального законодательства РФ, источников международного трудового права. Учтены все юридически значимые обстоятельства и предложено несколько вариантов решения практической ситуации, обоснованных со ссылками на нормативные акты и пояснением преимуществ и недостатков каждого из них. Определены национальные (в рамках соответствующего государства) и международные способы защиты нарушенного права. Ответ не содержит ошибок, является исчерпывающим (студент ответил на все поставленные в задании/сформулированные самостоятельно вопросы) и не требует каких-либо дополнений; студент оперирует трудовправовой терминологией; все элементы ответа логично взаимосвязаны друг с другом; ответ соответствует правилам русского языка — 2 балла;

неполное решение практического задания, неполный ответ на теоретический вопрос (преподаватель задает наводящие вопросы; студент не может самостоятельно полностью ответить на вопросы задачи; при подготовке использованы не все необходимые нормативные акты (международные, национальные и зарубежные), не учтены акты аутентичного толкования, не представлен анализ судебной практики (решений ЕСПЧ при их наличии, правовых позиций Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ) – 1 балл;

неправильное решение практического задания (преподаватель задает наводящие вопросы; студент не может самостоятельно ответить на вопросы) — 0 баллов.

Уточнения и дополнения к ответам других студентов - 1 балл за несколько уточнений и дополнений.

ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Форма промежуточной аттестации	зачет
Формат проведения мероприятий промежуточной аттестации	зачет проводится в форме устного опроса.
Структура мероприятий и балловая стоимость элементов	Для опроса студенту предоставляется два теоретических вопроса и два практических задания. До начала ответа студенту предоставляется время, необходимое для ознакомления с содержанием заданий. В одном билете 2 теоретических вопроса и 2 практических задания 1 теоретический вопрос – максимально 10 баллов 1 практическое задание – максимально 15 баллов

Теоретические вопросы для промежуточной аттестации:

1. Понятие и виды источников международного трудового права, их соотношение (взаимодействие) с национальным законодательством о труде.

2. Понятие и значение общепризнанных принципов и норм международного права в сфере труда для формирования национального законодательства о труде и правоприменительной практики в Российской Федерации.

3. Соотношение (взаимодействие) основных принципов российского трудового права с общепризнанными принципами и нормами международного трудового права.
4. Акты Международной организации труда как источники международного трудового права. Их влияние на формирование национального законодательства о труде и правоприменительной практики в Российской Федерации. Виды и классификация актов МОТ.
5. Понятие и характеристика базовых, основополагающих конвенций МОТ, их регулятивное значение.
6. Понятие и характеристика конвенций МОТ, не относящихся к базовым, основополагающим конвенциям, их регулятивное значение.
7. Понятие и характеристика рекомендаций МОТ, их регулятивное значение.
8. Устав Международной организации труда как источник международного трудового права.
9. Декларация о целях и задачах Международной организации труда (Филадельфийская декларация) как источник международного трудового права.
10. Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда как источник международного трудового права.
11. Декларация Международной организации труда о социальной справедливости в целях справедливой глобализации как источник международного трудового права.
12. Пересмотренная Европейская социальная хартия как источник международного трудового права.
13. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод как источник международного трудового права.
14. Право на труд в источниках международного трудового права. Принцип свободы труда как основная характеристика права на труд.
15. Запрещение принудительного труда в источниках международного трудового права.
16. Запрещение дискриминации в сфере труда в источниках международного трудового права.
17. Запрещение детского труда в источниках международного трудового права.
18. Право работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности в международно-правовом регулировании труда.
19. Права работников и работодателей на объединение и на организацию для защиты своих прав и интересов в источниках международного трудового права.
20. Право на ведение коллективных переговоров в международно-правовом регулировании труда.
21. Международно-правовое регулирование заемного труда.
22. Международно-правовое регулирование заработной платы.
23. Принцип равной оплаты за равный труд (за труд равной ценности) при установлении условий оплаты труда в национальном законодательстве о труде и источниках международного трудового права, его соотношение с принципом запрета дискриминации в сфере труда.
24. Международно-правовое регулирование прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя.
25. Международно-правовое регулирование особенностей труда отдельных категорий работников.
26. Практика Европейского Суда по правам человека по спорам в сфере труда.

Примеры практических заданий для экзамена:

1. В адвокатский кабинет обратилась офис-менеджер ЧОП «Удар» Чернобровина с просьбой проконсультировать ее по вопросу о содержании принципа обеспечения права

работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности, содержащегося в ст. 2 ТК РФ. Она рассказала, что один из сотрудников охраны оказывает ей неприличные знаки внимания, унижает и оскорбляет ее как женщину. Адвокат сообщил ей, что в нормах трудового права данный принцип никак не детализируется, поэтому практической возможности защищать свои права работник не имеет.

Прав ли адвокат? Разъясните содержание принципа, закрепленного в ст. 2 ТК РФ, - «обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности». Действуют ли в Российской Федерации какие-либо нормы международного права, касающиеся содержания данного принципа.

4. Колоскова была принята на работу в государственное автономное учреждение культуры (музей) хранителем музейных предметов. Руководитель организации-работодателя при заключении с ней трудового договора также предложил ей подписать гражданско-правовой договор хранения с целью возложения на неё имущественной ответственности за сохранность музейных предметов и коллекций, переданных ей на хранение. Колоскова, обладая высшим юридическим образованием, обратила внимание директора музея, что она состоит с учреждением культуры в трудовых отношениях, которые не могут регулироваться гражданско-правовыми договорами. Директор музея сослалась на общепринятую в музеях Российской Федерации практику заключения с главными хранителями и хранителями музейных коллекций гражданско-правовых договоров хранения.

Прокомментируйте позиции сторон с учетом норм ТК РФ и источников международного трудового права. Проведите сравнительный анализ гражданско-правовой имущественной ответственности и материальной ответственности по трудовому праву. Правомерно ли, по Вашему мнению, будет заключение гражданско-правовых договоров хранения с главными хранителями и хранителями музейных предметов их работодателями? Назовите виды юридической ответственности, которые можно возложить на главных хранителей и хранителей музейных предметов за необеспечение им сохранности принятых ими на хранение музейных предметов и коллекций.

Сдача зачета состоит из двух этапов:

Первый этап – ответ на два теоретических вопроса – **0 - 20 баллов** (за один теоретический вопрос – 0-10 баллов);

Второй этап – выполнение двух практических заданий с использованием необходимого нормативного материала и судебных актов – **0 - 30 баллов** (за одно практическое задание – 0-15 баллов).

Баллы, полученные студентом на экзамене, определяются путем суммирования баллов, полученных студентом за выполнение отдельных элементов задания, с применением следующих критериев:

Теоретический вопрос оценивается от 0 до 10 баллов.

9-10 баллов по вопросу – студент имеет представление о понятии источника международного права, может назвать не менее трех классификаций источников международного права; студент знает все основные способы толкования права (филологический, систематический, логический, исторический) и их значение; различает разновидности толкования (официальное, доктринальное, профессиональное) и виды толкования (аутентичное, легальное, нормативное, казуальное), может привести примеры каждого вида; может перечислить субъектов официального толкования; знает понятие общепризнанных норм и принципов международного права, понятие международных договоров в сфере труда; знает понятие источников международного трудового права, их соотношение с национальным законодательством о труде; не менее двух

интерпретационных актов Верховного Суда РФ и не менее двух интерпретационных актов Конституционного Суда РФ по вопросам применения трудового права со ссылкой на международные договоры РФ;

5-8 баллов по вопросу – студент имеет представление о понятии источника международного права, может назвать не менее двух классификаций источников международного права; знает не менее трех основных способов толкования правовых норм и их значение; может сравнить общие и специальные нормы и сделать выбор, какую из них применять; знает официальное и доктринальное толкование и может привести не менее двух примеров каждого вида; понятие общепризнанных норм и принципов международного права, понятие международных договоров в сфере труда; знает понятие источников международного трудового права, их соотношение с национальным законодательством о труде; не менее одного интерпретационного акта Верховного Суда РФ и не менее одного интерпретационного акта Конституционного Суда РФ по вопросам применения трудового права со ссылкой на международные договоры РФ;

1-4 балла по вопросу – студент имеет представление о понятии источника международного права, может назвать не менее двух видов источников международного права; студент знает не менее двух основных способов толкования правовых норм и его значение; может найти специальную норму при ее наличии; знает, что такое официальное толкование и может привести его пример; понятие общепризнанных норм и принципов международного права, понятие международных договоров в сфере труда; знает понятие источников международного трудового права, их соотношение с национальным законодательством о труде; не менее одного интерпретационного акта Верховного Суда РФ или Конституционного Суда РФ по вопросам применения трудового права со ссылкой на международные договоры РФ;

0 баллов по вопросу - получает студент за неправильный ответ, отказавшийся его решать или решивший его самостоятельно.

Баллы внутри каждого критерия выставляются в зависимости от полноты и правильности ответа.

Практическое задание на анализ конкретной ситуации оценивается от 0 до 15 баллов.

0-3-умение сформулировать список вопросов, требующих разрешения исходя их конкретной практической ситуации (0 баллов - студент отвечает только на вопрос, указанный в задаче; 1 балл- сформулирован дополнительный вопрос; 2-3 балла- сформулировано два и более дополнительных вопроса)

0-3-умение составить перечень нормативных актов национального законодательства РФ и источников международного трудового права, необходимых для верного решения практической ситуации (0 баллов- практическая ситуация решена исключительно в соответствии с национальным законодательством о труде; 1 балл- практическая ситуация разрешена на основании национального законодательства РФ и одного источника международного трудового права; 2-3 балла - практическая ситуация разрешена на основании национального законодательства РФ, источников международного трудового права и правовых позиций Конституционного Суда РФ и (или) Верховного Суда РФ);

0-3-умение осуществить анализ практической ситуации на предмет соблюдения требований национального законодательства РФ, источников международного трудового права (0 баллов- анализ практической ситуации произведен только с позиции соблюдения национального законодательства РФ; 1-3 балла- анализ практической ситуации произведен с позиции соблюдения национального законодательства РФ, международного трудового права);

0-2-умение предложить несколько вариантов решения практической ситуации, обосновав их ссылками на нормативные акты, объяснив преимущества и недостатки

каждого из них (0 баллов- полный вариант решения не предложен; 1 балл- предложен единственный вариант решения; 2 балла- предложено два и более варианта, которые могут возникнуть в зависимости от конкретных обстоятельств);

0-2- умение определить национальные (в рамках национального законодательства о труде) и международные способы защиты нарушенного права (0 баллов- способы защиты не предложены; 1 балл- предложены способы защиты, предусмотренные национальным законодательством о труде; 2 балла- предложены как национальные, так и международные способы защиты);

0-2- умение сделать вывод по анализируемой ситуации, соответствующий решению (0 баллов- вывод решению не соответствует; 1 балл- вывод соответствует решению);

0 баллов – получает студент за неправильное решение практического задания, отказавшийся его решать или решивший его самостоятельно.

БИБЛИОГРАФИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Международное и зарубежное трудовое право : учебник для вузов / Е. С. Батусова, А. Е. Базыкин, С. О. Казаков ; ответственный редактор М. О. Буянова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 172 с.

Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: Монография / Под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова - М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 256 с.

Морозов П.Е. Международное трудовое право : учебник / Морозов П.Е., Чанышев А.С. — Москва : Проспект, 2017. — 272 с.

Перевощикова, Д. А. Разработка международных трудовых норм - главная форма работы международной организации труда / Д. А. Перевощикова. - Текст : электронный // Вестник Удмуртского университета. Серия 2. Экономика и право. - 2010. - №1. - С. 30-31.

Черняева Д.В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право) : учебник / Черняева Д.В. — Москва : КноРус, 2016. — 229 с.

Шевченко О.А. Международное и сравнительное трудовое право в сфере профессионального спорта : монография / Шевченко О.А. — Москва : Проспект, 2014. — 103 с.

Трудовое право: национальное и международное измерение : монография. Том 1: Общие проблемы современного трудового права / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. — Москва : Норма, 2022. — 608 с.

Трудовое право: национальное и международное измерение. Том 2 - М.:Юр. НОРМА, 2022. - 568 с.

Перечень электронных учебных изданий

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>

Европейское право : учебник и практикум для вузов / А. И. Абдуллин [и др.] ; под редакцией А. И. Абдуллина, Ю. С. Безбородова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 238 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03326-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469331>

Гусов, К. Н. Международное трудовое право : учебник / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. — Москва : Проспект, 2015. — 592 с. — ISBN 978-5-392-16922-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/55048>

Петров, А.Я. Ответственность по трудовому праву России и некоторых зарубежных стран : учебное пособие / Петров А.Я. — Москва : Проспект, 2018. — 413 с. — ISBN 978-5-392-28175-6. — URL: <https://book.ru/book/937549>

Лебедев, В. М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования : монография / В. М. Лебедев, В. Г. Мельникова, Р. Р. Назметдинов ; под ред. В. М. Лебедева. — Москва : Норма : ИНФРА М, 2019. — 480 с. - ISBN 978-5-91768-867-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/995371>

Лютов, Н. Л. Эффективность норм международного трудового права : учебное пособие / Н. Л. Лютов. — Москва : Проспект, 2015. — 328 с. — ISBN 978-5-392-16704-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/54745>

Бекашев, Д. К. Международное трудовое право (публично-правовые аспекты) : учебник / Д. К. Бекашев. — Москва : Проспект, 2015. — 280 с. — ISBN 978-5-392-15452-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/54594>

Электронные учебные издания доступны для зарегистрированных в Электронной информационно-образовательной среде университета пользователей.

Оснащение помещений для учебных занятий

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Специализированная мебель и технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: рабочие места для обучающихся, рабочее место преподавателя, доска магнитно-меловая, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, моноблок, интерактивная доска
Помещение для самостоятельной работы	Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, проектор, экран, многофункциональное устройство
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Специализированная мебель и технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: рабочие места для обучающихся, рабочее место преподавателя, экран проекционный, проектор, доска магнитно-меловая, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, видеонаблюдение

Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

1. Microsoft WINEDUperDVC ALNG UpgrdSAPk OLV E 1Y AcdmemicEdition Enterprise;
2. Linux (Альт, Астра);
3. Kaspersky Endpoint Security 11 для Windows;
4. Libre Office (свободно распространяемое программное обеспечение).

Перечень электронно-библиотечных систем:

1. «Электронно-библиотечная система ZNANIUM»;
2. «Образовательная платформа ЮРАЙТ»;
3. Электронно-библиотечная система «BOOK.ru»;
4. Электронно-библиотечная система «ЛАНЬ»;
5. Электронно-библиотечная система Издательства «Проспект».

Перечень современных профессиональных баз данных

1. Электронная библиотека диссертаций (ЭБД);
2. Единая межведомственная информационно – статистическая система (ЕМИСС) - Режим доступа: <https://fedstat.ru/>;
3. База данных показателей муниципальных образований - Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Munst.htm>;
4. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СВЕДЕНИЙ ИЗ ЕГРЮЛ/ЕГРИП В ЭЛЕКТРОННОМ ВИДЕ - Режим доступа: <https://egrul.nalog.ru/index.html>;
5. Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие» - Режим доступа: <https://bsr.sudrf.ru/bigs/portal.html>;
6. Банк решений арбитражных судов - Режим доступа: <https://ras.arbitr.ru/>;
7. База данных судебных актов - Режим доступа: <http://bdsa.minjust.ru/>;
8. База решений и правовых актов Федеральной антимонопольной службы - Режим доступа: <https://br.fas.gov.ru/>;
9. Банк решений Конституционного Суда Российской Федерации - Режим доступа: <http://www.ksrf.ru/ru/Decision/Pages/default.aspx>;
10. Государственная система правовой информации – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru/>;
11. Федеральный портал проектов нормативных актов - Режим доступа: <https://regulation.gov.ru/>;
12. Система обеспечения законодательной деятельности - Режим доступа: <https://sozd.duma.gov.ru/>.

Перечень информационных справочных систем

1. Информационно-правовой портал «Система Гарант»;
2. Справочная правовая система «КонсультантПлюс»;
3. Информационно-правовая система «Кодекс»;
4. Информационно-правовая система (ИПС) «Законодательство стран СНГ».