

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бублик Владимир Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 31.07.2023 12:34:24
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 бакалавриата по направлению подготовки
40.03.01 Юриспруденция
(профиль: Государственно-правовой и международно-правовой)

1. Цели и задачи дисциплины

В рамках учебной дисциплины «Международное трудовое право» осуществляется подготовка студентов к следующим видам профессиональной деятельности:

1. Правоприменительная;
2. Экспертно-консультационная;

Целью освоения дисциплины «Международное трудовое право» 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.

В ходе освоения дисциплины «Международное трудовое право» студент готовится к выполнению следующих профессиональных задач:

правоприменительная деятельность:

обоснование и принятие в пределах должностных обязанностей решений, а также совершение действий, связанных с реализацией правовых норм;

составление юридических документов;

экспертно-консультационная деятельность:

консультирование по вопросам права;

осуществление правовой экспертизы документов.

2. Место дисциплины в структуре ООП:

Дисциплина «Международное трудовое право» относится к вариативной части учебного плана, дисциплина по выбору.

3. Требования к результатам освоения дисциплины международное трудовое право

После освоения курса «Международное трудовое право» студент должен обладать следующими **профессиональными компетенциями:**

в правоприменительной деятельности:

- способностью применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности (ПК-5);

в экспертно-консультационной деятельности:

- способностью давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности (ПК-16)

4. Объем дисциплины и виды учебной работы:

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы.

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		7			
Аудиторные занятия (всего)	32	32			
В том числе:					
Лекции	16	16			

Практические занятия (ПЗ)	16	16			
Самостоятельная работа (всего)	40	40			
В т.ч. промежуточная аттестация	9	9			
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	зачет	зачет			
Общая трудоемкость час	72	72			
зач. ед.	2	2			

5. Структура и содержание дисциплины
Тематический план для очной формы обучения студентов

№ п/п	Модуль, темы учебной дисциплины	Виды учебной деятельности и трудоемкость (в часах)			Всего часов	Интерактивные образовательные технологии, применяемые на практических занятиях	
		Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа		В часах	Применяемые формы
	Входной контроль		0.5		0,5	-	-
I	Модуль 1: Общая характеристика источников международного трудового права.	4	4	10	18	3,5	-
1	Тема 1 Понятие, общая характеристика и виды источников международного трудового права.	1	1	3	5	1	Работа в малых группах
2	Тема 2 Конвенции, рекомендации и иные акты Международной организации труда как источники международного трудового права.	2	2	4	8	2	Работа в малых группах Ситуационные задачи
3	Тема 3. Устав Международной организации труда, Декларация о	1	1	3	5	0.5	Ситуационные задачи

	<p>целях и задачах Международной организации труда (Филадельфийская декларация), Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда.</p> <p>Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации</p>						
II	<p>Модуль 2:</p> <p>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</p>	4	3.5	12	19.5	3,5	-
1	<p>Тема 1. Право на труд в международно-правовом регулировании труда. Принцип свободы труда как основная характеристика права на труд</p>	1	1	3	5	1	<p>Работа в малых группах</p> <p>Ситуационные задачи</p>

2	Тема 2. Запрещение принудительног о труда и дискриминации в сфере труда в международно- правовом регулировании труда	1	1	3	5	1	Работа в малых группах Ситуационные задачи
3	Тема 3. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности в международно- правовом регулировании труда.	1	1	3	5	1	Ситуационные задачи
4	Тема 4. Запрещение детского труда в международно- правовом регулировании труда	1	0.5	3	4.5	0.5	Ситуационные задачи
III	Модуль 3: Право на свободу объединения, право на организацию, право на ведение коллективных переговоров в источниках международног о трудового права	2	2	6	10	2	-
1	Тема 1. Право на свободу объединения, право на организацию в международно- правовом регулировании	1	1	3	5	1	Ситуационные задачи

	труда						
2	Тема 2. Право на ведение коллективных переговоров в международно-правовом регулировании труда	1	1	3	5	1	Ситуационные задачи
IV	Модуль 4: Международно-правовое регулирование заёмного труда. Международно-правовое регулирование прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя	2	2	6	10	2	-
1	Тема 1. Международно-правовое регулирование заёмного труда.	1	1	3	5	1	Ситуационные задачи
2	Тема 2. Международно-правовое регулирование прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя	1	1	3	5	1	Ситуационные задачи
V	Модуль 5: Международно-правовое регулирование заработной платы	2	2	3	7	1	
1	Тема 1. Международно-правовое регулирование заработной платы	2	2	3	7	1	Ситуационные задачи
VI	Модуль 6: Обзор практики	2	2	3	7	1	-

	Европейского Суда по правам человека по спорам в сфере труда						
1	Тема 1. Обзор практики Европейского Суда по правам человека по спорам в сфере труда.	2	2	3	7	1	Ситуационные задачи
	ВСЕГО:	16	16	40	72	13 ч.	

6. Планируемые результаты обучения по дисциплине, фонд оценочных средств по дисциплине для текущего контроля и промежуточной аттестации и критерии освоения компетенций:

6.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине, фонд оценочных средств по дисциплине для текущего контроля и критерии освоения компетенций:

ПК-5 Способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности

Результаты обучения, достижение которых свидетельствует об освоении компетенции:

Знания:

Студент в пределах основной литературы знает:

понятие, общую характеристику и виды источников международного трудового права, их соотношение с национальным законодательством о труде;
виды международных организаций, принимающих международные акты в сфере труда;

сферу действия и области применения норм международного трудового права с позиций российской правоприменительной практики;

классификацию актов МОТ и регулятивное значение их различных видов;

особенности регулирования различных видов трудовых отношений конвенциями и рекомендациями МОТ, Европейской Социальной Хартией;

характеристику общепризнанных принципов и норм международного трудового права,

примеры и характеристику не менее пяти базовых (основополагающих) международных договоров Российской Федерации в сфере труда, предусматривающих основополагающие права в сфере труда;

примеры рецепции национальным законодательством о труде общепризнанных принципов и норм международного трудового права (не менее двух);

формы реализации норм национального и международного трудового права;

способы защиты прав в сфере труда на международном уровне.

Умения:

Студент может:

определить сферу действия и области применения норм международного трудового права с позиций российской правоприменительной практики;

в конкретной правовой ситуации определить возможность использования источников международного трудового права для ее разрешения;

определить не менее одного источника международного трудового права, который может быть применен для разрешения конкретной ситуации

выделить фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки соответствия поведения субъектов трудового права нормам национального трудового законодательства и нормам международного трудового права;

осуществить анализ практической ситуации на предмет соответствия поведения субъектов трудового права нормам национального трудового законодательства и нормам международного трудового права;

квалифицировать факт нарушения национального трудового законодательства, а также норм международного трудового права;

в случае выявления нарушения определить хотя бы одно его правовое последствие, а также предложить хотя бы один национальный и международный способы защиты нарушенного права субъекта трудового права.

Навыки:

Студент способен подобрать хотя бы один источник международного трудового права исходя из конкретной практической ситуации;

способен провести сравнительно-правовой анализ содержания нормативных правовых актов национального законодательства о труде и источников международного трудового права;

определить способ защиты нарушенных трудовых прав на национальном и международном уровнях;

определить хотя бы одно правовое последствие, которое может возникнуть в связи с нарушением российского трудового законодательства, а также источников международного трудового права.

Оценочные средства, используемые для оценки сформированности компетенции:

1. Устный опрос по теоретическим вопросам:

Обсуждение теоретических вопросов по теме проводится в устной форме и предполагает опрос по определенной тематике. В ходе ответа на поставленный вопрос студент должен раскрыть его содержание на основе действующего национального законодательства о труде, источников международного трудового права, и обобщения правоприменительной практики.

1. Понятие, общая характеристика и виды источников международного трудового права, их соотношение с национальным законодательством о труде.

2. Общепризнанные принципы и нормы международного права в сфере труда как источники международного трудового права: общая характеристика

3. Международные договоры Российской Федерации в сфере труда как источники международного трудового права.

4. Особое значение актов МОТ в системе источников международного трудового права.

5. Классификация актов МОТ и регулятивное значение их различных видов.

6. Устав Международной организации труда: содержание и регулятивное значение.

7. Декларация о целях и задачах Международной организации труда (Филадельфийская декларация): содержание и регулятивное значение.

8. Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда: содержание и регулятивное значение.
9. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации.
10. Характеристика Конвенции МОТ № 29 о принудительном или обязательном труде (1930 г.).
11. Характеристика Конвенции МОТ № 87 о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (1948 г.).
12. Характеристика Конвенции МОТ № 98 о применении принципов права на объединение в профсоюзы и ведение коллективных переговоров (1949 г.).
13. Характеристика Конвенции МОТ № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (1951 г.).
14. Характеристика Конвенции МОТ № 105 об упразднении принудительного труда (1957 г.).
15. Характеристика Конвенции МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий (1958 г.).
16. Характеристика Конвенции МОТ № 138 о минимальном возрасте приема на работу (1973 г.).
17. Характеристика Конвенции МОТ № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999 г.).
18. Характеристика Конвенции МОТ № 26 о создании процедуры установления минимальной заработной платы;
19. Характеристика Конвенции МОТ № 95 об охране заработной платы;
20. Характеристика Конвенции МОТ № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя;
21. Характеристика Конвенции МОТ № 181 о частных агентствах занятости;
22. Правовое регулирование заёмного труда в Конвенции МОТ № 181 о частных агентствах занятости.
23. Правовое регулирование прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя в Конвенции МОТ № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя.
24. Правовое регулирование заработной платы в Конвенции МОТ № 26 о создании процедуры установления минимальной заработной платы, в Конвенции МОТ № 131 об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран и в Конвенции МОТ № 95 об охране заработной платы и соответствующих Рекомендациях.
25. Соотношение категорий рабства и принудительного труда в Конвенции Лиги Наций относительно рабства.
26. Характеристика запрещения дискриминации в сфере труда в Конвенция МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий.
27. Характеристика запрещения дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда в Конвенции МОТ № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности.
28. 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.
29. Характеристика права работников на защиту своего достоинства в период работы в Пересмотренной Европейской Социальной Хартии.
30. Характеристика запрещения детского труда в конвенции МОТ № 138 о минимальном возрасте приема на работу.

31. Характеристика запрещения детского труда в конвенции МОТ № 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда.

32. Характеристика права на свободу объединения, права на организацию в различных источниках международного трудового права.

33. Характеристика права на свободу объединения, права на организацию в Конвенции МОТ № 87 о свободе объединений и защите права на объединение в профсоюзы и Конвенции МОТ № 98 о праве на объединение в профсоюзы и ведение коллективных переговоров.

34. Характеристика права на ведение коллективных переговоров в Конвенции МОТ № 98 о праве на объединение в профсоюзы и ведение коллективных переговоров.

35. Характеристика права на ведение коллективных переговоров в Пересмотренной Европейской Социальной Хартии.

36. Способы защиты прав в сфере труда на международном уровне.

2. Ситуационные задачи

Решение ситуационных задач является способом коллективной деятельности обучающихся по выражению накопленных знаний по теме, свободному обмену мнениями, идеями и взглядами по проблемной ситуации, а также по умению вырабатывать и принимать оптимальное решение по задаче с использованием как национального законодательства о труде, так и источников международного трудового права. Решение ситуационных задач обеспечивает возможность одновременной работы всех обучающихся за фиксированное время, что позволяет преподавателю оценить знания, умения и навыки всех обучающихся.

2.1. Деканат одного из факультетов организации высшего образования потребовал от студентов после завершения занятий провести уборку помещений, в которых располагался факультет, мотивировав это необходимостью поддержания чистоты и порядка в учебных аудиториях. Часть студентов отказалась выполнить данное указание, ссылаясь на то, что между ними и образовательной организацией не заключены ни трудовые, ни гражданско-правовые договоры, на основании которых они приняли бы на себя соответствующие обязательства.

В каких общественных отношениях находятся студенты и образовательная организация? Охарактеризуйте правовой статус студентов образовательных организаций высшего образования. Возможно ли привлечение их к каким-либо работам в образовательных организациях без заключения трудовых и гражданско-правовых договоров по обоюдному волеизъявлению сторон? Какие нормы международного права подлежат использованию в данном случае?

2.2. 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...».*

Постарайтесь в итоге дискуссии прийти к общим выводам по поставленным вопросам.

2.3. Смирнова работала заместителем начальника одного из цехов в непубличном акционерном обществе. В августе 2017 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 учёта с фактическими остатками, недостачу, излишки и другие нарушения. После проведения инвентаризации началось систематическое третигование 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?

2.4. 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 иском 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.

2.5. 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.

2.6. 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 профсоюзов. 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.

2.7. Руководителем коммерческой организации с иностранными инвестициями был принят локальный нормативный акт о порядке прекращения трудовых договоров с работниками, высвобождаемыми в порядке реструктуризации производства (замещаемые ими должности сокращались). Данным локальным нормативным актом было предусмотрено, что таким работникам работодатель может предложить прекращение трудового договора по основанию, предусмотренному п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (соглашение сторон). В случае согласия работника на увольнение по такому основанию при прекращении трудового договора ему выплачивается денежная компенсация в размере до его шестнадцатикратного среднего месячного заработка (в зависимости от стажа работы в организации). Если же высвобождаемый работник отказывается от прекращения трудового договора по соглашению сторон, то заключенный с ним трудовой договор прекращается по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации) с выплатой выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохранением среднего заработка на период трудоустройства за два месяца с зачетом выплаченного выходного пособия.

Указанный локальный нормативный акт был представлен работодателем в средствах массовой информации как пример повышенной социальной заботы работодателя о работниках. На практике такая повышенная компенсация предлагалась работодателем лишь отдельным немногочисленным работникам. С наибольшей частью работников трудовые договоры прекращались по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и с выплатой выходного пособия и сохранением среднего месячного заработка в размере и порядке, предусмотренным ч. 1 ст. 178 ТК РФ.

Многие работники, уволенные по вышеназванному основанию, обратились с исковыми заявлениями в суд, требуя выплатить им повышенную денежную компенсацию в соответствии с принятым локальным нормативным актом, указав, в частности, на то, что работодатель принял на себя обязательства предлагать работникам, должности которых сокращаются, прекращение трудовых договоров по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) с выплатой выходного пособия в повышенном размере. В суде представитель работодателя заявил, что это его право, а не обязанность — выплачивать повышенную денежную компенсацию, а в соответствии с регламентированным в локальном нормативном акте порядком прекращения трудовых договоров для увольнения работника по соглашению сторон в процессе реструктуризации производства требуется обязательное решение кадровой комиссии, созданной по приказу работодателя. Данное решение должно содержать рекомендацию работодателю по каждому конкретному работнику — с

кем прекращать трудовой договор по соглашению сторон с выплатой денежной компенсации в повышенном размере. В отношении работников, обратившихся с исковыми заявлениями в суд, кадровой комиссией таких рекомендаций не было вынесено, следовательно, работодатель правомерно уволил их по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и ограничился выплатой выходного пособия и сохранением среднего месячного заработка в размере и порядке, предусмотренным ч. 1 ст. 178 ТК РФ.

Разрешите трудовой спор. Определите юридически значимые для правильного разрешения спора обстоятельства. Допущена ли работодателем дискриминация по отношению к части работников организации как с точки зрения национального, так и международного права (нарушен ли принцип запрещения дискриминации в сфере труда)?

3. Работа в малых группах

Содержание интерактивного метода «работа в малых группах» состоит в решении какой-либо трудовоправовой проблемы в условиях малой социальной группы. Группа обучающихся делится на 2 или большее количество подгрупп (малые группы - от 3 до 5 человек). В ходе работы в группе должно вырабатываться решение поставленной задачи (проблемы), в том числе аргументы и контраргументы для дальнейшего обсуждения поставленной задачи (проблемы).

Задания для организации работы в малых группах:

Тематика работы:

3.1. «Источники норм международного права»

Студенты делятся на четыре группы, каждая из которых должна привести аргументы, содержатся ли нормы международного трудового права в ряде документов:

А) Федеральном законе от 15.07.1995 № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации»;

Б) Конвенции МОТ № 122 «О политике в области занятости»;

В) Договоре о Евразийском экономическом союзе от 29.05.2014;

Г) обычае непривлечения к тюремному заключению дипломатов.

3.2. «Характеристика базовых (основополагающих) международных источников трудового права»

Студенты делятся на несколько групп, каждая из которых должна охарактеризовать один из международных договоров в сфере труда, определив его обязательность для применения на территории РФ, наличие/отсутствие противоречий с национальным трудовым законодательством и назвав способы защиты нарушенных прав в случае неисполнения международного источника:

1. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда
2. Конвенция № 29 о принудительном или обязательном труде (1930 г.);
3. Конвенции № 87 о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (1948 г.);
4. Конвенция № 98 о применении принципов права на объединение в профсоюзы и ведение коллективных переговоров (1949 г.);
5. Конвенция № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (1951 г.);
6. Конвенция № 105 об упразднении принудительного труда (1957 г.);
7. Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятий (1958 г.);
8. Конвенция № 138 о минимальном возрасте приема на работу (1973 г.);
9. Конвенция № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999 г.).
10. Европейская социальная хартия;
11. Всеобщая декларация прав человека,
12. Пакт об экономических, социальных и культурных правах,
13. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод,

14. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

4. Практические задания

4.1. Используя СПС, подберите не менее трех международных источников, которыми регулируются:

- 1) заработная плата;
- 2) охрана труда;
- 3) труд педагогических работников;
- 4) трудовой договор;
- 5) время отдыха.

4.2. Подберите и проанализируйте постановления и определения КС РФ, определения и решения ВС РФ, в которых судебные органы принимают решения, основываясь на общепризнанных принципах и нормах международного трудового права.

Критерии освоения компетенции:

«пороговый уровень» (удовлетворительно) – в пределах основной литературы, трудового законодательства студент знает понятие, общую характеристику и виды источников международного трудового права, их соотношение с национальным законодательством о труде; определяет сферу действия и области применения норм международного трудового права с позиций российской правоприменительной практики; классифицирует акты МОТ и знает регулятивное значение их различных видов; характеризует общепризнанные принципы и нормы международного трудового права, приводит примеры и характеризует не менее пяти базовых (основополагающих) международных договоров Российской Федерации в сфере труда; приводит примеры рецепции национальным законодательством о труде общепризнанных принципов и норм международного трудового права (не менее двух); называет особенности регулирования трудовых отношений нормами международного трудового права; называет хотя бы одну форму реализации норм национального и международного трудового права и единственный способ защиты прав в сфере труда на международном уровне; в конкретной практической ситуации определяет сферу действия норм международного трудового права; возможность использования источников международного трудового права для ее разрешения; не менее одного источника международного трудового права, который может быть применен для разрешения конкретной ситуации; выделяет фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки соответствия поведения субъектов трудового права нормам национального трудового законодательства и нормам международного трудового права; осуществляет анализ практической ситуации на предмет соответствия поведения субъектов трудового права нормам национального трудового законодательства и нормам международного трудового права; квалифицирует факт нарушения национального трудового законодательства, а также норм международного трудового права; в случае выявления нарушения определяет хотя бы одно его правовое последствие, а также предлагает хотя бы один национальный и международный способы защиты нарушенного права субъекта трудового права.

«базовый уровень» (хорошо) – в пределах основной и дополнительной литературы, трудового законодательства студент знает понятие, общую характеристику и виды источников международного трудового права, их соотношение с национальным законодательством о труде; определяет сферу действия и области применения норм международного трудового права с позиций российской правоприменительной практики; классифицирует акты МОТ и знает регулятивное значение их различных видов; характеризует общепризнанные принципы и нормы международного трудового права, приводит примеры и характеризует не менее семи базовых (основополагающих) международных договоров Российской Федерации в сфере труда; приводит примеры

рецепции национальным законодательством о труде общепризнанных принципов и норм международного трудового права (не менее четырех); называет особенности регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений нормами международного трудового права; называет большинство форм реализации норм национального и международного трудового права и большинство способов защиты прав в сфере труда на международном уровне; в конкретной практической ситуации определяет сферу действия норм международного трудового права; возможность использования источников международного трудового права для ее разрешения; находит не менее двух источников международного трудового права, которые могут быть применены для разрешения конкретной ситуации; выделяет фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки соответствия поведения субъектов трудового права нормам национального трудового законодательства и нормам международного трудового права; осуществляет анализ практической ситуации на предмет соответствия поведения субъектов трудового права нормам национального трудового законодательства и нормам международного трудового права; квалифицирует факт нарушения национального трудового законодательства, а также норм международного трудового права; в случае выявления нарушения определяет его правовые последствия, а также предлагает несколько национальных и международных способов защиты нарушенного права субъекта трудового права без оценки их эффективности.

«повышенный уровень» (отлично) - в пределах основной и дополнительной литературы, трудового законодательства, судебной практики студент знает понятие, общую характеристику и виды источников международного трудового права, их соотношение с национальным законодательством о труде; определяет сферу действия и области применения норм международного трудового права с позиций российской правоприменительной практики; классифицирует акты МОТ и знает регулятивное значение их различных видов; характеризует общепризнанные принципы и нормы международного трудового права, приводит примеры и характеризует не менее десяти базовых (основополагающих) международных договоров Российской Федерации в сфере труда; приводит примеры рецепции национальным законодательством о труде общепризнанных принципов и норм международного трудового права (не менее шести); называет особенности регулирования трудовых отношений различных видов и непосредственно связанных с ними отношений нормами международного трудового права; называет все формы реализации норм национального и международного трудового права и все способы защиты прав в сфере труда на международном уровне; в конкретной практической ситуации определяет сферу действия норм международного трудового права; возможность использования источников международного трудового права для ее разрешения; находит все источники международного трудового права, которые могут быть применены для разрешения конкретной ситуации; выделяет фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки соответствия поведения субъектов трудового права нормам национального трудового законодательства и нормам международного трудового права; осуществляет анализ практической ситуации на предмет соответствия поведения субъектов трудового права нормам национального трудового законодательства и нормам международного трудового права; квалифицирует факт нарушения национального трудового законодательства, а также норм международного трудового права; в случае выявления нарушения определяет его правовые последствия, а также предлагает все национальные и международные способы защиты нарушенного права субъекта трудового права, оценивая их эффективность.

ПК-16- Способность давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности.

Результаты обучения, достижение которых свидетельствует об освоении компетенции:

Знания:

Студент в пределах основной литературы характеризует базовые конвенции и рекомендаций МОТ (Конвенция № 29 о принудительном или обязательном труде (1930 г.); Конвенция № 87 о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (1948 г.); Конвенция № 98 о применении принципов права на объединение в профсоюзы и ведение коллективных переговоров (1949 г.); Конвенция № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (1951 г.); Конвенция № 105 об упразднении принудительного труда (1957 г.); Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятий (1958 г.); Конвенция № 138 о минимальном возрасте приема на работу (1973 г.); Конвенция № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999 г.) и соответствующие им рекомендации), Европейскую социальную хартию, понимает их соотношение с национальным законодательством о труде;

знает сферу действия и области применения конвенций и рекомендаций МОТ, Европейской социальной хартии с позиций российской правоприменительной практики;

права и обязанности субъектов трудового права, закрепленные в конвенциях и рекомендациях МОТ, Европейской социальной хартии;

приводит примеры отраслевых юридических категорий трудового права, закрепленных как в национальном законодательстве о труде, так и в конвенциях и рекомендациях МОТ, Европейской социальной хартии (не менее двух);

правила разрешения коллизий между национальными и международными трудовыми нормами;

называет не менее одного способа защиты прав в сфере труда на международном уровне;

знает особенности практической деятельности по оказанию правовой помощи; общие требования и правила подготовки ответов на запросы; основные способы обработки правовой информации; основные правила анализа правовых норм и правильного их применения.

Умения:

Студент может осуществить анализ конкретной правовой ситуации, выделив юридически значимые обстоятельства, составив список вопросов, требующих разрешения, и подобрав, как минимум, один источник международного трудового права, требующийся для ее разрешения;

применить нормы Трудового кодекса РФ и хотя бы одного международного источника трудового права к конкретным жизненным ситуациям, связанным с реализацией прав субъектов трудового права,

предложить минимально один вариант решения трудово-правовой проблемы со ссылкой на международное и национальное законодательство в конкретной ситуации, объясняя его правовые последствия;

определять совокупность документов, которыми должны быть оформлены подготовка разъяснения по правовым вопросам или проведение правовой экспертизы по вопросам трудового права в конкретной ситуации, их структуру, содержание, обязательные реквизиты;

логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь при даче разъяснений по правовым вопросам или проведении правовой экспертизы по проблемам применения норм международного трудового права.

Навыки:

Студент владеет способностью анализировать фактическую информацию и выделять юридически значимые обстоятельства;

навыками ориентации в основных профессиональных источниках информации (СПС, юридические сайты);
правовыми приемами разрешения конкретных ситуаций, связанных с применением норм международного трудового права.

Оценочные средства, используемые для оценки сформированности компетенции:

1. Устный опрос по теоретическим вопросам:

1. Характеристика права на труд и принципа свободы труда в различных источниках международного трудового права.
2. Характеристика запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда в различных источниках международного трудового права.
3. Характеристика запрещения дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда в Конвенции МОТ № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности.
4. 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.
5. Характеристика права работников на защиту своего достоинства в период работы в Пересмотренной Европейской Социальной Хартии.
6. Характеристика запрещения детского труда в различных источниках международного трудового права.
7. Характеристика права на свободу объединения, права на организацию в различных источниках международного трудового права.
8. Характеристика права на ведение коллективных переговоров в различных источниках международного трудового права.
9. Международно-правовое регулирование заемного труда в актах МОТ.
10. Международно-правовое регулирование заработной платы в различных источниках международного трудового права.
11. Международно-правовое регулирование прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя в различных источниках международного трудового права.
12. Обзор практики Европейского Суда по правам человека по спорам в сфере труда.
13. Правила разрешения коллизий между национальными и международными трудовыми нормами

2. Ситуационные задачи

2.1. Деканат одного из факультетов организации высшего образования потребовал от студентов после завершения занятий провести уборку помещений, в которых располагался факультет, мотивировав это необходимостью поддержания чистоты и порядка в учебных аудиториях. Часть студентов отказалась выполнить данное указание, ссылаясь на то, что между ними и образовательной организацией не заключены ни трудовые, ни гражданско-правовые договоры, на основании которых они приняли бы на себя соответствующие обязательства.

Правомерно ли закрепление таких обязанностей студентов в уставах образовательных организаций? Правомерны ли действия деканата в рассматриваемой ситуации? Имеется ли нарушение прав студентов по закону об образовании? Подготовьте правовое заключение на основании национальных и международных норм трудового права.

2.2. 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.

Подготовьте правовое заключение для профсоюза по сложившейся ситуации. Оцените, нарушает ли позиция руководителя нормы национального и международного трудового права.

2.3. Смирнова работала заместителем начальника одного из цехов в непубличном акционерном обществе. В августе 2017 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 желает обратиться в суд о защите гражданского права на честь, достоинство и деловую репутацию.

Подготовьте правовое заключение по запросу Смирновой. Укажите нормы национального и международного трудового права, которые были нарушены. Определите, какими способами защиты может воспользоваться Смирнова и какие требования включить в исковое заявление.

2.4. 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.

Допущена ли, по Вашему мнению, дискриминация Бушуевой работодателем при расторжении заключенного с ней трудового договора по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 ТК РФ? Подготовьте правовое заключение по сложившейся ситуации с обращением к национальному законодательству о труде и источникам международного трудового права.

2.5. Группа акционеров закрытого акционерного общества работников обратилась с косвенным иском в пользу юридического лица к Киселеву А.Н. бывшему руководителю закрытого акционерного общества работников 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. Киселев 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 закрытого 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 иском о возмещении убытков (ущерба).

Охарактеризуйте права и обязанности Киселева А.Н. как работника и руководителя организации. Разрешите спор с использованием национального законодательства о труде и источников международного трудового права, подготовив правовое заключение.

2.6. Спортсменка Иванова, разочаровавшись в спорте, решила поменять вид трудовой деятельности. Она обратилась к работодателю с заявлением об увольнении по собственному желанию. Представитель работодателя напомнил Ивановой, что в заключенный с ней трудовой договор в соответствии со ст. 348.12 ТК РФ внесено условие об обязанности спортсмена произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена (по собственному желанию)

без уважительных причин в размере средней заработной платы работника за один год. Иванова заявила, что ее волеизъявление на включение в трудовой договор такого условия не являлось добровольным. Она была вынуждена под давлением подписать трудовой договор в предложенной работодателем редакции. Ее возражения не были учтены при подписании трудового договора. По мнению Ивановой, указанное условие включено в трудовой договор неправомерно, так как оно возлагает на работника имущественную (материальную) ответственность за совершение правомерного, предусмотренного ст. 80 ТК РФ юридического действия (расторжение трудового договора по инициативе работника), а это противоречит принципу свободы труда, закрепленному ст. 2 ТК РФ, и Конвенции МОТ № 29 о принудительном или обязательном труде, ограничивая ее право на труд и выбор трудовой деятельности.

Проведите сравнительно-правовой анализ содержания ст. 2, 80, 232, 233, 348.12 ТК РФ. Допустил ли законодатель системные противоречия по вопросу регулирования трудовых отношений спортсменов? Подготовьте правовое заключение по просьбе Ивановой.

Критерии освоения компетенции:

«пороговый уровень» (удовлетворительно) – студент в пределах основной литературы воспроизводит общую характеристику базовых конвенций и рекомендаций МОТ, Европейской социальной хартии, называет их соотношение с национальным законодательством о труде; знает сферу действия и области применения конвенций и рекомендаций МОТ, Европейской социальной хартии с позиций российской правоприменительной практики; перечисляет права и обязанности субъектов трудового права, закрепленные в базовых конвенциях и рекомендациях МОТ, Европейской социальной хартии; приводит не менее двух примеров отраслевых юридических категорий трудового права, закрепленных как в национальном законодательстве о труде, так и в конвенциях и рекомендациях МОТ, Европейской социальной хартии; называет правила разрешения коллизий между национальными и международными трудовыми нормами; называет не менее одного способа защиты прав в сфере труда на международном уровне; может осуществить анализ конкретной правовой ситуации, выделив юридически значимые обстоятельства, составив список вопросов, требующих разрешения, и подобрав, как минимум, один источник международного трудового права, требующийся для ее разрешения; применить нормы права к конкретным жизненным ситуациям, связанным с реализацией прав субъектов трудового права, обосновать собственную правовую позицию со ссылкой на Трудовой кодекс РФ и хотя бы один международный источник и сделать вывод по анализируемой ситуации; четко, ясно и доступно в письменной и устной форме разъяснять правовую основу возникшей проблемы и предложить, как минимум, один путь ее решения.

«базовый уровень» (хорошо) — студент в пределах основной и дополнительной литературы воспроизводит общую характеристику базовых конвенций и рекомендаций МОТ, Европейской социальной хартии, называет их соотношение с национальным законодательством о труде; знает сферу действия и области применения конвенций и рекомендаций МОТ, Европейской социальной хартии с позиций российской правоприменительной практики; перечисляет и характеризует права и обязанности субъектов трудового права, закрепленные в базовых конвенциях и рекомендациях МОТ, Европейской социальной хартии; приводит не менее четырех примеров отраслевых юридических категорий трудового права, закрепленных как в национальном законодательстве о труде, так и в конвенциях и рекомендациях МОТ, Европейской социальной хартии; называет правила разрешения коллизий между национальными и международными трудовыми нормами; называет большинство способов защиты прав в сфере труда на международном уровне; может осуществить анализ конкретной правовой

ситуации, выделив юридически значимые обстоятельства, составив список вопросов, требующих разрешения, и подобрав, как минимум, три источника международного трудового права, требующихся для ее разрешения; применить нормы права к конкретным жизненным ситуациям, связанным с реализацией прав субъектов трудового права, обосновать собственную правовую позицию со ссылкой на Трудовой кодекс РФ, иные нормативные акты и не менее трех международных источников и сделать вывод по анализируемой ситуации; четко, ясно и доступно в письменной и устной форме разъяснить правовую основу возникшей проблемы и предложить несколько вариантов ее решения.

«повышенный уровень» (отлично) - студент в пределах основной и дополнительной литературы воспроизводит общую характеристику базовых и иных конвенций и рекомендаций МОТ, Европейской социальной хартии, называет их соотношение с национальным законодательством о труде; знает сферу действия и области применения конвенций и рекомендаций МОТ, Европейской социальной хартии с позиций российской правоприменительной практики; перечисляет и характеризует права и обязанности субъектов трудового права, закрепленные в базовых и иных конвенциях и рекомендациях МОТ, Европейской социальной хартии; приводит не менее шести примеров отраслевых юридических категорий трудового права, закрепленных как в национальном законодательстве о труде, так и в конвенциях и рекомендациях МОТ, Европейской социальной хартии; называет правила разрешения коллизий между национальными и международными трудовыми нормами; называет все способы защиты прав в сфере труда на международном уровне; может осуществить анализ конкретной правовой ситуации, выделив юридически значимые обстоятельства, составив список вопросов, требующих разрешения, и подобрав необходимые источники международного трудового права, требующиеся для ее разрешения; применить нормы права к конкретным жизненным ситуациям, связанным с реализацией прав субъектов трудового права, обосновать собственную правовую позицию со ссылкой на Трудовой кодекс РФ, иные нормативные акты, судебную практику и необходимое количество международных источников и сделать вывод по анализируемой ситуации; четко, ясно и доступно в письменной и устной форме разъяснить правовую основу возникшей проблемы и предложить несколько вариантов ее решения, объяснив преимущества и недостатки каждого из них.

6.2. Фонд оценочных средств по дисциплине для промежуточной аттестации.

Оценочные средства:

1. Теоретические вопросы для подготовки к сдаче зачета:

1. Понятие, общая характеристика и виды источников международного трудового права, их соотношение с национальным законодательством о труде.
2. Рецепция общепризнанных принципов и норм международного права трудовым правом России.
3. Отличия в понятийном аппарате национального законодательства о труде и источников международного трудового права.
4. Правила разрешения коллизий между национальными и международными трудовыми нормами
5. Общепризнанные принципы и нормы международного права в сфере труда как источники международного трудового права: общая характеристика
6. Международные договоры Российской Федерации в сфере труда как источники международного трудового права.
7. Акты Международной организации труда как источники международного трудового права.

8. Классификация актов МОТ и регулятивное значение их различных видов.
9. Устав Международной организации труда как источник международного трудового права.
10. Декларация о целях и задачах Международной организации труда (Филадельфийская декларация) как источник международного трудового права.
11. Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда как источник международного трудового права.
12. Декларация Международной организации труда о социальной справедливости в целях справедливой глобализации как источник международного трудового права.
13. Пересмотренная Европейская социальная хартия как источник международного трудового права.
14. Право на труд в источниках международного трудового права.
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. Международно-правовое регулирование прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя.
24. Способы защиты прав в сфере труда на международном уровне.
25. Обзор практики Европейского Суда по правам человека по спорам в сфере труда.

2. Практические задания.

1. Директор коммерческой организации издал приказ о повышении размеров тарифных ставок двум работникам из трех, работающих по одинаковой специальности. Свое нежелание повышать размер тарифной ставки третьему работнику он мотивировал тем, что работник два месяца назад отказался от предложения работодателя по совмещению профессий (должностей), с которым согласились два других работника. Работник обратился в суд с исковым заявлением, требуя установления ему тарифной ставки равной с размером тарифных ставок двух других работников и взыскания с работодателя задолженности по заработной плате в размере образовавшейся разницы между размером оставшейся у него тарифной ставкой и размерами тарифных ставок двух других работников, работающих по такой же специальности, по которой работает работник. В судебном заседании представитель работодателя заявил о праве работодателя на определение размеров заработной платы и установление систем оплаты труда, которые могут быть различными для различных работников.

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

2. Вахтер организации-работодателя написал докладную, в которой описал грубое обращение с ним (включая нецензурную лексику), допущенное заместителем директора по кадрам, после напоминания вахтера о необходимости сдать ключи от кабинета заместителя директора на вахту при уходе с работы в соответствии с локальным

нормативным актом, принятым в организации. Вахтер просил привлечь заместителя директора к дисциплинарной ответственности. Факт грубого обращения заместителя директора с вахтером подтвердили два других сотрудника организации, также уходивших с работы в это же время. Директор признал факт недостойного поведения своего заместителя, нарушающего общепринятые нормы морали, но отказался проводить дисциплинарное производство и привлекать заместителя директора к дисциплинарной ответственности, мотивировав это тем, что работодатель может возлагать на работника дисциплинарную ответственность лишь за неисполнение или ненадлежащее исполнение последним возложенных на него трудовых обязанностей. По мнению директора, неэтичные действия заместителя директора по отношению к вахтеру не могут влечь за собой применение к нему отраслевой (дисциплинарной) юридической ответственности, так как не связаны с неисполнением или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей.

Дайте правовую оценку позиции вахтера и директора организации с точки зрения норм национального и международного трудового права.

3. В штатном расписании организации было предусмотрено три штатных единицы советника генерального директора. По двум из них был установлен должностной оклад в размере 100 000 рублей, а по одной – 60 000 рублей. После увольнения советник генерального директора обратился в суд иском заявлением о взыскании начисленной и невыплаченной ему заработной платы за год: в размере 4 800 000 рублей, указав на то, что он, по его мнению, имел право во время работы в организации на установление ему заработной платы в размере одинаковом с размерами заработной платы, установленной двум другим советникам генерального директора. В судебном заседании представитель работодателя подтвердил, что все советники выполняли аналогичные по содержанию трудовых функции.

Разрешите трудовой спор с использованием национального законодательства о труде и источников международного трудового права. Нарушен ли принцип запрета дискриминации в данной ситуации?

4. 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.

Действуют ли в Российской Федерации какие-либо нормы международного права, касающиеся содержания данного принципа? Подготовьте правовое заключение.

5. В период экономического кризиса работникам завода безалкогольных напитков «Вкус» выплатили заработную плату выпускаемой продукцией (пакетированными соками) и используемой в производстве стеклянной тарой. Начальник смены Головачев заявил директору завода, что согласно международным нормам работодатель не вправе выдавать в счет заработной платы стеклянную тару, так как она не нужна работникам для личного потребления, а также, что стоимость пакетированных соков, примененная заводом для целей расчета заработной платы, существенно завышена по сравнению со стоимостью этих же соков в магазинах.

Правомерны ли действия работодателя? Сравните российские и международные нормы по данному вопросу.

6. В одном из театров города сложилась следующая ситуация. В течение недели в театре занимаются дети (от 6 до 14 лет), получая знания и навыки для участия в спектаклях. Обучение платное, основано на договоре между родителями и театром. По воскресеньям театр дает спектакли, билеты на них продаются в кассе театра. Основными

артистами спектакля являются дети, которые в течение недели занимаются в театре. Данные отношения никаким договором не регулируются.

Регулируются ли возникшие отношения трудовым правом? Имеется ли нарушение принципа запрета детского труда? Подготовьте правовое заключение.

7. Генеральный директор ОАО «Аэропорт» утвердил новые: штатное расписание и Положение об оплате труда работников ОАО, в соответствии с которыми работникам, согласившимся с 1 января 2013 г. перезаключить трудовые договоры, заключенные ранее на неопределенный срок, на срочные трудовые договоры, оклады повышались в два раза. Остальным работникам, не согласившимся заключить срочные трудовые договоры, было предложено уволиться по собственному желанию.

По мнению председателя профсоюзной организации, новое Положение об оплате труда следует расценивать как дискриминационное. Тем не менее, после вступления в силу нового Положения об оплате труда работников, отказавшихся от перехода на срочный трудовой договор, начали увольнять по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Законны ли действия работодателя? Нарушены ли в данном случае нормы международного права? Какими средствами защиты могут воспользоваться работники?

Критерии оценивания:

На зачете студент может максимально набрать 50 баллов, которые складываются из ответа на два теоретических вопроса (по 10 баллов каждый) и выполнения трех практических заданий (по 10 баллов каждое).

С помощью ответа на теоретические вопросы проверяется знание международно-правового регулирования труда. Практические задания позволяют оценить умение студента выявить ошибки в правоприменении и определить способы защиты нарушенного права.

Теоретический вопрос оценивается **от 0 до 10 баллов.**

8-10 баллов по вопросу – в пределах основной и дополнительной литературы, трудового законодательства, судебной практики студент знает понятие, общую характеристику и виды источников международного трудового права, их соотношение с национальным законодательством о труде; определяет сферу действия и области применения норм международного трудового права с позиций российской правоприменительной практики; классифицирует акты МОТ и знает регулятивное значение их различных видов; характеризует общепризнанные принципы и нормы международного трудового права, приводит примеры и характеризует не менее десяти базовых (основополагающих) международных договоров Российской Федерации в сфере труда; приводит примеры рецепции национальным законодательством о труде общепризнанных принципов и норм международного трудового права (не менее шести); называет особенности регулирования трудовых отношений различных видов и непосредственно связанных с ними отношений нормами международного трудового права; называет все формы реализации норм национального и международного трудового права и все способы защиты прав в сфере труда на международном уровне; называет правила разрешения коллизий между национальными и международными трудовыми нормами.

5-7 баллов по вопросу – студент в пределах основной и дополнительной литературы воспроизводит общую характеристику базовых конвенций и рекомендаций МОТ, Европейской социальной хартии, называет их соотношение с национальным законодательством о труде; знает сферу действия и области применения конвенций и рекомендаций МОТ, Европейской социальной хартии с позиций российской правоприменительной практики; перечисляет и характеризует права и обязанности субъектов трудового права, закрепленные в базовых конвенциях и рекомендациях МОТ,

Европейской социальной хартии; приводит не менее четырех примеров отраслевых юридических категорий трудового права, закрепленных как в национальном законодательстве о труде, так и в конвенциях и рекомендациях МОТ, Европейской социальной хартии; называет правила разрешения коллизий между национальными и международными трудовыми нормами; называет большинство способов защиты прав в сфере труда на международном уровне; называет правила разрешения коллизий между национальными и международными трудовыми нормами.

1-4 балла по вопросу – в пределах основной литературы, трудового законодательства студент знает понятие, общую характеристику и виды источников международного трудового права, их соотношение с национальным законодательством о труде; определяет сферу действия и области применения норм международного трудового права с позиций российской правоприменительной практики; классифицирует акты МОТ и знает регулятивное значение их различных видов; характеризует общепризнанные принципы и нормы международного трудового права, приводит примеры и характеризует не менее пяти базовых (основополагающих) международных договоров Российской Федерации в сфере труда; приводит примеры рецепции национальным законодательством о труде общепризнанных принципов и норм международного трудового права (не менее двух); называет особенности регулирования трудовых отношений нормами международного трудового права; называет хотя бы одну форму реализации норм национального и международного трудового права и единственный способ защиты прав в сфере труда на международном уровне; называет правила разрешения коллизий между национальными и международными трудовыми нормами.

0 баллов – студент не представил ответ на вопрос/ответ полностью не соответствует ТК РФ, международному законодательству/ответ по содержанию полностью не соответствует теоретическому заданию/ответ дан несамостоятельно (использованы шпаргалки, технические средства и т.п.).

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

Практическое задание оценивается от **0 до 10 баллов**.

0-2-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 балла- сформулировано два и более дополнительных вопроса)

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

0-1-умение осуществить анализ практической ситуации на предмет соблюдения требований национального законодательства о труде и источников международного трудового права (0 баллов- анализ практической ситуации произведен только с позиции соблюдения национального законодательства; 1 балл- анализ практической ситуации произведен только с позиции соблюдения национального и международного трудового законодательства)

0-2-умение предложить несколько вариантов решения практической ситуации, обосновав их ссылками на нормативные акты, объяснив преимущества и недостатки каждого из них (0баллов- 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 и международные способы защиты нарушенного права (0 баллов- способы защиты не предложены; 1 балл- предложены национальные способы защиты, 2 балла- предложены как национальные, так и международные способы защиты)

0-1- 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 несамостоятельно (с использованием технических средств и т.п.).

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

7. Система оценивания по дисциплине:

Для очной формы обучения

Перечень тем/модулей, по которым проводится контрольное мероприятие	Форма и описание контрольного мероприятия	Балловая стоимость контрольного мероприятия и критерии начисления баллов
Модуль 1-6, все темы	<p>Выполнение контрольной работы</p> <p>Контрольная работа представляет собой письменное выполнение двух практических заданий и ответа на два теоретических вопроса на последнем практическом занятии по итогам изучения тем, входящих в 1-7 модули. Время выполнения контрольной работы- 1.5 ч.</p> <p>В ходе контрольного мероприятия допускается использование учебных, методических и иных материалов и средств.</p>	<p>Количество баллов за контрольную работу- 40 баллов</p> <p>Одно практическое задание оценивается от 0 до 10 баллов. Максимальный балл – 20 баллов.</p> <p>Критерии начисления баллов:</p> <p>0-2-умение сформулировать список вопросов, требующих разрешения исходя их конкретной практической ситуации (0 баллов- студент отвечает только на вопрос, указанный в задаче; 1 балл- сформулирован дополнительный1 вопрос; 2 балла-сформулировано два и более дополнительных вопроса)</p> <p>0-2-умение составить перечень нормативных актов национального законодательства о труде и источников международного трудового права, необходимых для верного решения практической ситуации (0 баллов- практическая ситуация решена исключительно в соответствии с национальным законодательством; 1 балл- практическая ситуация разрешена на основании национального законодательства и одного источника международного трудового</p>

		<p>права; 2 балла- практическая ситуация разрешена на основании национального законодательства и нескольких источников международного трудового права);</p> <p>0-1-умение осуществить анализ практической ситуации на предмет соблюдения требований национального законодательства о труде и источников международного трудового права (0 баллов- анализ практической ситуации произведен только с позиции соблюдения национального законодательства; 1 балл- анализ практической ситуации произведен только с позиции соблюдения национального и международного трудового законодательства)</p> <p>0-2-умение предложить несколько вариантов решения практической ситуации, обосновав их ссылками на нормативные акты, объяснив преимущества и недостатки каждого из них (0баллов- 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)</p> <p>0-2- умение определить национальные и международные способы защиты нарушенного права (0 баллов- способы защиты не предложены; 1 балл- предложены национальные способы защиты, 2 балла- предложены как национальные, так и международные способы защиты)</p> <p>0-1- умение сделать вывод по анализируемой ситуации, соответствующий решению (0 баллов- вывод решению не соответствует; 1 балл- вывод соответствует решению).</p> <p>0 баллов –студент не представил выполненное практическое задание/выполнил его неверно/ выполнил его самостоятельно (совпадение выполненного задания у двух и более студентов).</p> <p>Теоретический вопрос оценивается от 0 до 10 баллов. Максимальный балл – 20 баллов.</p> <p>Критерии начисления баллов:</p> <p>8-10 баллов по вопросу – в пределах основной и дополнительной литературы, трудового законодательства, судебной практики студент знает понятие, общую</p>
--	--	--

		<p>характеристику и виды источников международного трудового права, их соотношение с национальным законодательством о труде; определяет сферу действия и области применения норм международного трудового права с позиций российской правоприменительной практики; классифицирует акты МОТ и знает регулятивное значение их различных видов; характеризует общепризнанные принципы и нормы международного трудового права, приводит примеры и характеризует не менее десяти базовых (основополагающих) международных договоров Российской Федерации в сфере труда; приводит примеры рецепции национальным законодательством о труде общепризнанных принципов и норм международного трудового права (не менее шести); называет особенности регулирования трудовых отношений различных видов и непосредственно связанных с ними отношений нормами международного трудового права; называет все формы реализации норм национального и международного трудового права и все способы защиты прав в сфере труда на международном уровне; называет правила разрешения коллизий между национальными и международными трудовыми нормами.</p> <p>5-7 баллов по вопросу – студент в пределах основной и дополнительной литературы воспроизводит общую характеристику базовых конвенций и рекомендаций МОТ, Европейской социальной хартии, называет их соотношение с национальным законодательством о труде; знает сферу действия и области применения конвенций и рекомендаций МОТ, Европейской социальной хартии с позиций российской правоприменительной практики; перечисляет и характеризует права и обязанности субъектов трудового права, закрепленные в базовых конвенциях и рекомендациях МОТ, Европейской социальной хартии; приводит не менее четырех примеров отраслевых юридических категорий трудового права, закрепленных как в национальном законодательстве о труде, так и в конвенциях и рекомендациях МОТ, Европейской социальной хартии; называет правила разрешения коллизий между национальными и международными</p>
--	--	--

		<p>трудовыми нормами; называет большинство способов защиты прав в сфере труда на международном уровне; называет правила разрешения коллизий между национальными и международными трудовыми нормами.</p> <p>1-4 балла по вопросу – в пределах основной литературы, трудового законодательства студент знает понятие, общую характеристику и виды источников международного трудового права, их соотношение с национальным законодательством о труде; определяет сферу действия и области применения норм международного трудового права с позиций российской правоприменительной практики; классифицирует акты МОТ и знает регулятивное значение их различных видов; характеризует общепризнанные принципы и нормы международного трудового права, приводит примеры и характеризует не менее пяти базовых (основополагающих) международных договоров Российской Федерации в сфере труда; приводит примеры рецепции национальным законодательством о труде общепризнанных принципов и норм международного трудового права (не менее двух); называет особенности регулирования трудовых отношений нормами международного трудового права; называет хотя бы одну форму реализации норм национального и международного трудового права и единственный способ защиты прав в сфере труда на международном уровне; называет правила разрешения коллизий между национальными и международными трудовыми нормами.</p> <p>0 баллов – студент не представил ответ на вопрос/ответ полностью не соответствует ТК РФ, международному законодательству/ответ по содержанию полностью не соответствует теоретическому заданию/ответ дан несамостоятельно (использованы шпаргалки, технические средства и т.п.).</p> <p>Баллы внутри каждого критерия выставляются в зависимости от полноты и правильности ответа</p>
<p>Модуль 1-6, все темы</p>	<p>Работа студентов на практических занятиях.</p> <p>Мероприятие</p>	<p>Количество баллов за работу студентов на практических занятиях: 0- 10 баллов.</p> <p>Максимальная оценка как за ответ на</p>

	<p>осуществляется как в форме теоретического устного опроса студентов, так и путем проверки заданных на дом практических заданий.</p> <p>В ходе контрольного мероприятия допускается использование учебных, методических и иных материалов и средств.</p>	<p>теоретический опрос, так и за выполнение практического задания –2 балла.</p> <p>Критерии начисления баллов:</p> <p>2 балла – полный правильный ответ/решение практического задания (по содержанию ответ студента соответствует действующему трудовому законодательству, поставленным в задании/сформулированным самостоятельно вопросам, ответ не содержит ошибок, является исчерпывающим (студент ответил на все поставленные в задании/сформулированные самостоятельно вопросы) и не требует каких-либо дополнений; при подготовке использован весь необходимый нормативный материал, судебная практика (при ее наличии); ответ не содержит тавтологий; студент оперирует трудовправовой терминологией; все элементы ответа логично взаимосвязаны друг с другом; ответ соответствует правилам русского языка);</p> <p>1 балл- неполный ответ/решение практического задания (преподаватель задает наводящие вопросы; студент не может самостоятельно полностью раскрыть содержание вопроса; при подготовке не использован в полном объеме нормативный материал, судебная практика (при ее наличии), заданы не все вопросы к задаче/не всегда даны верные ответы; ответ содержит повторы, не всегда логичен);</p> <p>0 баллов- неправильный ответ/решение практического задания.</p> <p>Уточнения и дополнения к ответам других студентов-1 балл за несколько уточнений и дополнений.</p>
--	---	--

Итоговая оценка складывается из суммы баллов текущего контроля и баллов по промежуточной аттестации.

- оценка «не зачтено» - до 39 баллов включительно;
- оценка «зачтено» - от 40 до 100 баллов.

8. Методические указания 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.htm> 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, 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.

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

9.1. Основная литература:

1) Морозов П. Е. Международное трудовое право : учебник. – Москва : Проспект, 2017. – 272 с. — Доступ на сайте ЭБС Проспект. URL: <http://ebs.prospekt.org/book/36561> . — Режим доступа: по подписке.

2) Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 506 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — Доступ на сайте ЭБС Юрайт. URL: <https://urait.ru/bcode/434526> . — Режим доступа: по подписке.

9.2. Дополнительная литература:

1) Бекашев Д. К. Международное трудовое право (публично-правовые аспекты) : учебник / Д. К. Бекашев. – Москва : Проспект, 2015. – 280 с. — Доступ на сайте ЭБС Проспект. URL: <http://ebs.prospekt.org/book/17003> . — Режим доступа: по подписке.

2) Без автора, 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. - ISBN 978-5-91768-678-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/959895> (дата обращения: 17.01.2022). – Режим доступа: по подписке.

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

9.3. Нормативно- правовые и правоприменительные акты:

1. Конституция Российской Федерации
2. Всеобщая декларация прав человека
3. Международный пакт о гражданских и политических правах
4. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах
5. Европейская социальная хартия (пересмотренная)
6. Устав Международной Организации Труда (МОТ)

7. Декларация Международной организации труда «О целях и задачах Международной организации труда»
8. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»
9. Декларация Международной организации труда о социальной политике в целях справедливой глобализации
10. Конвенция N 26 Международной организации труда «О создании процедуры установления минимальной заработной платы»
11. Конвенция N 29 Международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда»
12. Конвенция N 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию»
13. Конвенция N 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы»
14. Конвенция N 98 Международной организации труда «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров»
15. Конвенция N 100 Международной организации труда «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности»
16. Конвенция N 105 Международной организации труда «Об упразднении принудительного труда»
17. Конвенция N 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий»
18. Конвенция N 131 Международной организации труда «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран»
19. Конвенция N 138 Международной Организации Труда «О минимальном возрасте для приема на работу»
20. Конвенция N 154 Международной организации труда «О содействии коллективным переговорам»
21. Конвенция N 156 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»
22. Конвенция N 158 Международной организации труда «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя»
23. Конвенция N 181 Международной организации труда «О частных агентствах занятости»
24. Конвенция N 182 Международной организации труда «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда»
25. Трудовой кодекс Российской Федерации
26. Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
27. Федеральный закон от 27.11.2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»
28. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»
29. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации»
30. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

9.4. Перечень современных профессиональных баз данных:

1. Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие»
- Режим доступа: <https://bsr.sudrf.ru/big5/portal.html>;

2. Банк решений Конституционного Суда Российской Федерации - Режим доступа: <http://www.ksrf.ru/ru/Decision/Pages/default.aspx>;
3. Банк решений арбитражных судов - Режим доступа: <https://ras.arbitr.ru/>;
4. База решений и правовых актов Федеральной антимонопольной службы - Режим доступа: <https://br.fas.gov.ru/>;
5. Государственная система правовой информации – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru/>;
6. Федеральный портал проектов нормативных актов - Режим доступа: <https://regulation.gov.ru/>;
7. Система обеспечения законодательной деятельности - Режим доступа: <https://sozd.duma.gov.ru/>.

9.5. 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».

9.6. Перечень электронных 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 «Перспект».

Издания электронных библиотечных систем доступны для зарегистрированных в Электронной информационно-образовательной среде университета пользователей.

9.7 Комплект лицензионного программного обеспечения:

1. Microsoft WINEDUperDVC ALNG UpgrdSAPk OLV E 1Y AcdmemicEdition Enterprise;
2. Linux (Альт, Астра);
3. Kaspersky Endpoint Security 11 для Windows (до 15.02.2024);
4. Libre Office (свободно распространяемое программное обеспечение).

9.8 Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации при проведении занятий лекционного типа:

По дисциплине имеются:

- учебно-наглядные пособия:

А) Схема закрепления основополагающих принципов и прав в сфере труда в актах Международной организации труда (МОТ) по теме «Конвенции, рекомендации и иные акты Международной организации труда как источники международного трудового права»;

Б) Схема взаимодействия норм национального законодательства о труде и международного трудового права, возлагающих на работодателя обязанность по обеспечению достоинства работника в период трудовой деятельности по теме «Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности в международно-правовом регулировании труда»

В) Схема воздействия актов Международной организации труда, обязательных для Российской Федерации по различным юридическим основаниям, на общественные отношения, входящие в предмет трудового права, по теме «Конвенции, рекомендации и

иные акты Международной организации труда как источники международного трудового права».

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины, в том числе оборудование и технические средства обучения.

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
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
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