

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
АСТРАХАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

СОГЛАСОВАНО

Руководитель ОПОП

П.М.Филиппов

«25» мая 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

международного права

Т.В. Говердовская

«04» июня 2020г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Составитель(-и)

Кораблина О.В., доцент, кандидат юридических наук, заведующая кафедрой корпоративного права

Направление подготовки/
специальность

40.04.01 «ЮРИСПРУДЕНЦИЯ»

Направленность (профиль) ОПОП

Квалификация (степень)

магистр

Форма обучения

очная

Год приема

2020

Курс

2

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Целями освоения дисциплины «Международно-правовое регулирование труда» являются:

- 1) формирование у магистрантов необходимых знаний о нормативно-правовой основе международно-правового регулирования трудовых правоотношений;
- 2) анализ магистрантами правоприменительной практики по реализации системы международных стандартов о труде;

1.2. Задачами освоения дисциплины «Международно-правовое регулирование труда» являются:

- 1) обучение магистрантов умениям работать с нормативно-правовыми материалами, следить за изменениями и дополнениями в системе международного трудового законодательства;
- 2) формирование навыков анализа основных правовых отношений и по применению правовых норм в профессиональной деятельности;
- 3) выработка у магистрантов умений работы с учебными материалами в системе международно-правового регулирования трудовых отношений.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина (модуль) «Международно-правовое регулирование труда» относится вариативной части (обязательные дисциплины)» учебного плана по направлению подготовки 40.04.01 «Юриспруденция».

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы следующие знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, формируемые предшествующими дисциплинами:

- «Трудовое право»

Знания: магистрант должен знать основные понятия и категории трудового права - норма трудового права, источник трудового права, трудовое правоотношение, трудовая правоспособность, трудовая дееспособность, трудовая ответственность, рабочее время, время отдыха, гарантии и компенсации, заработная плата (оплата труда).

Умения: магистрант должен уметь определять структурные элементы трудового правоотношения, выделять характерные признаки трудовой правоспособности и дееспособности, выявлять отличительные особенности дисциплинарной и материальной ответственности.

Навыки: ориентация в системе международного, российского и регионального трудового законодательства по регулированию трудовых споров, связанных с привлечением к дисциплинарной и материальной ответственности; применение норм трудового законодательства в области рассмотрения и разрешения трудовых споров относительно дисциплинарной и материальной ответственности на практике.

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной: производственная практика.

1. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Процесс изучения дисциплины «Международно-правовое регулирование труда» направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВПО и ОПОП ВО по направлению подготовки (специальности) 40.04.01 «Юриспруденция»:

а) общекультурных (ОК):

1) способность совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень (ОК-3);

б) профессиональных (ПК):

1) способность квалифицированно применять нормативные правовые акты в конкретных сферах юридической деятельности, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности (ПК-2);

2) способность квалифицированно толковать нормативные правовые акты (ПК-7);

3) способность квалифицированно проводить научные исследования в области права (ПК-11).

Таблица 1.
Декомпозиция результатов обучения

Код компетенции	Планируемые результаты освоения дисциплины		
	Знать	Уметь	Владеть
<p>ОК-3</p> <p>Способность совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень</p>	<p>Основные понятия и категории международного трудового права</p>	<p>Совершенствовать знания в области международного трудового права</p>	<p>Навыками ориентации в системе норм международного трудового права</p>
<p>ПК-2</p> <p>Способность квалифицированно применять нормативные правовые акты в конкретных сферах юридической деятельности, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности</p>	<p>Нормы материального и процессуального права</p>	<p>Квалифицированно применять международные нормативные правовые акты о труде в конкретных сферах юридической деятельности</p>	<p>Навыками реализации норм международного трудового права и процессуального права в профессиональной деятельности</p>
<p>ПК-7</p>	<p>Источники</p>	<p>Характеризовать особенности</p>	<p>Квалифицированно толковать</p>

Способность квалифицированно толковать нормативные правовые акты	международного трудового права в зависимости от территориального признака, от юридической силы нормативно-правового акта	действия международного трудового законодательства во времени, в пространстве и по кругу лиц	нормативные правовые акты
ПК-11 Способность квалифицированно проводить научные исследования в области права	Особенности научных исследований в области права	Анализировать библиографические источники в области международного трудового права	Квалифицированно проводить научные исследования в области международного трудового права

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Объем дисциплины (модуля) составляет 3 зачетные единицы, в том числе 14 часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (из них 0 часов – лекции, 14 часов – практические, семинарские занятия, 0 часов – лабораторные работы), и 94 часа – на самостоятельную работу обучающихся.

Таблица 2.

Структура и содержание дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование раздела (темы)	Семестр	Неделя семестра	Контактная работа (в часах)			Самостоятельная работа		Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)/ Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Л	ПЗ	ЛР	КР	СР	
1	Тема 1. Общие положения о международно-правовом регулировании труда.	3		-	2	-	-	15	Реферат
2	Тема 2. Основные принципы международно-правового регулирования труда.	3		-	2	-	-	15	Тест
3	Тема 3. Источники международно-правового регулирования труда.	3		-	4	-	-	15	Кейс-задача

4	Тема 4. Международно-правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха.	3	-	2	-	-	15	Видеопрезентация
5	Тема 5. Особенности регулирования труда несовершеннолетних международными стандартами.	3	-	2	-	-	15	Тест
6	Тема 6. Особенности регулирования труда женщин международными стандартами.	3	-	2	-	-	15	Кейс-задача
7	Тема 7. Социальное сотрудничество организаций работников и работодателей. Защита трудовых прав работников нормами международного права.	3	-	2	-	-	4	Видеопрезентация
ИТОГО		108	-	14	-	-	94	ЭКЗАМЕН

Таблица 3.
Матрица соотнесения разделов, тем учебной дисциплины (модуля) и формируемых в них компетенций

Темы, разделы дисциплины	Кол-во часов	Компетенции				Общее количество компетенций
		ОК-3	ПК-2	ПК-7	ПК-11	
Тема 1. Общие положения о международно-правовом регулировании труда.	17	X	X	X	X	4
Тема 2. Основные принципы международно-правового регулирования труда.	17	X	X	X	X	4
Тема 3. Источники международно-правового регулирования труда.	19	X	X	X	X	4
Тема 4. Международно-правовое регулирование рабочего времени и	17	X	X	X	X	4

времени отдыха.						
Тема 5. Особенности регулирования труда несовершеннолетних международными стандартами.	17	X	X	X	X	4
Тема 6. Особенности регулирования труда женщин международными стандартами.	17	X	X	X	X	4
Тема 7. Социальное сотрудничество организаций работников и работодателей. Защита трудовых прав работников нормами международного права.	6	X	X	X	X	4

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема № 1. «Общие положения о международно-правовом регулировании труда».

Понятие международно-правового регулирования трудовых отношений и его субъекты. Источники международно-правового регулирования трудовых отношений. Характеристика отдельных Конвенций МОТ.

Тема № 2. «Основные принципы международно-правового регулирования труда».

Понятие принципов международно-правового регулирования труда и их значение. Классификация принципов международно-правового регулирования труда. Общая характеристика основных (отраслевых) принципов международно-правового регулирования труда.

Тема № 3. «Источники международно-правового регулирования труда».

Понятие источников международно-правового регулирования труда и их система. Особенности системы источников международно-правового регулирования труда. Общая характеристика важнейших источников международно-правового регулирования труда. Особенности применения нормативных актов, содержащих нормы международного трудового права.

Тема № 4. «Международно-правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха».

Понятие и продолжительность рабочего времени в системе международных стандартов. Понятие и виды времени отдыха в системе международных стандартов. Сравнительный анализ продолжительности рабочего времени.

Тема № 5. «Особенности регулирования труда несовершеннолетних международными стандартами».

Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет международными стандартами. Возрастные ограничения приема на работу. Ограничения

при перемещении тяжестей вручную. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска.

Тема № 6. «Особенности регулирования труда женщин международными стандартами».

Особенности регулирования труда женщин международными стандартами. Ограничения для женщин при перемещении тяжестей вручную. Особенности режимов рабочего времени и времени отдыха для женщин в системе международных стандартов.

Тема № 7. «Социальное сотрудничество организаций работников и работодателей. Защита трудовых прав работников нормами международного права».

Формы социального сотрудничества организаций работников и работодателей. Защита прав работников при увольнении. Роль Европейского Суда по правам человека в регулировании трудовых отношений.

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

5.1. Указания по организации и проведению лекционных, практических (семинарских) и лабораторных занятий с перечнем учебно-методического обеспечения.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Международно-правовое регулирование труда» включает в себя следующие виды деятельности:

- 1) изучение рекомендуемой основной литературы;
- 2) знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины;
- 3) подготовка к лекционным и практическим занятиям;
- 4) выполнение индивидуальных и самостоятельных заданий, предусмотренных учебным планом и тематикой занятий;
- 5) подготовка рефератов и презентаций по темам, эссе;
- 6) проведение тестовых испытаний;
- 7) подготовка к зачету и экзамену;
- 8) решение практических ситуаций.

В самостоятельную работу включены: анализ и интерпретация в разных формах специальной литературы, подготовка к обсуждению на практических занятиях актуальных вопросов заключения трудовых договоров.

В результате изучения дисциплины «Международно-правовое регулирование труда» студентами должен быть подготовлен учебный портфолио, характеризующий динамику изучения дисциплины, участие в групповых практических занятиях и качество самостоятельной подготовки.

Кроме того, в ходе освоения дисциплины студентам рекомендуется соответствующим образом организовать собственную самостоятельную работу. Самостоятельная работа над разработкой проекта, анализом теоретической проблемы может включать следующие этапы:

- 1) «видение» проблемы;
- 2) формулировка проблемы, предмета поиска;
- 3) постановка проблемы в ракурсе существующей методологии анализа;
- 4) анализ и оценка условий выполнения, отделение неизвестного от известного;
- 5) выдвижение гипотезы;
- 6) разработка плана решения;
- 7) выполнение выбранного плана;
- 8) проверка правильности действий и полученного результата.

Студент должен уметь решать проблемные ситуации на комплексной основе, то есть с привлечением материала и данных, полученных при изучении ряда других учебных

курсов, находить оригинальное решение проблемы, опираться на существующие ресурсные базы.

В процессе подготовки к семинарским занятиям студент совершенствует навыки самостоятельной работы с научной литературой, справочной литературой, овладевает терминологией, раскрывает и обосновывает свою точку зрения, самостоятельно делает выводы.

Развитию самостоятельности и творческого мышления содействуют анализ возможных методов или способов решения практического задания, активное участие в его обсуждении, а также поиск рационального решения.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины «Международно-правовое регулирование труда».

Самостоятельная работа должна отвечать определенным требованиям.

Во-первых, планомерность, разумное использование личного времени, хорошо продуманный и строго соблюдаемый режим труда.

Во-вторых, регулярность и последовательность изучения учебных материалов, так как занятия от случая к случаю снижают эффективность самостоятельной работы.

В-третьих, сознательная активность, ибо сама природа человеческого познания есть процесс активного отражения в сознании людей внешнего мира.

Для получения необходимой информации о выполнении студентами графика учебного процесса, установления качества усвоения учебного материала, степени достижения поставленных задач и целей обучения, стимулирования самостоятельной работы проводится текущий и итоговый контроль успеваемости и качества подготовки.

В рамках дисциплины «Международно-правовое регулирование труда» предусматриваются также такие формы контроля знаний студентов, как индивидуальные и групповые самостоятельные задания; презентации результатов групповых работ; промежуточный письменный тест и письменный тест в конце курса, решение практических ситуаций.

При возникновении вопросов, касающихся данного курса, возможны консультации с преподавателем.

**Таблица 4.
Содержание самостоятельной работы обучающихся**

Номер раздела (темы)	Темы/вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Формы работы
1	1) Понятие международно-правового регулирования трудовых отношений и его субъекты. 2) Источники международно-правового регулирования трудовых отношений. 3) Характеристика отдельных Конвенций МОТ.	15	Подготовка реферативной работы на тему «Источники международно-правового регулирования трудовых отношений»
2	1) Понятие принципов международно-правового регулирования труда и их значение. 2) Классификация принципов международно-правового регулирования труда. 3) Общая характеристика основных (отраслевых) принципов международно-правового регулирования труда.	15	Анализ Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (Женева, 18 июня 1998 года).
3	1) Понятие источников международно-правового	15	Подготовка

	<p>регулирования труда и их система.</p> <p>2) Особенности системы источников международно-правового регулирования труда.</p> <p>3) Общая характеристика важнейших источников международно-правового регулирования труда.</p> <p>4) Особенности применения нормативных актов, содержащих нормы международного трудового права.</p>		<p>презентации на тему «Источники международно-правового регулирования труда»</p>
4	<p>1) Понятие и продолжительность рабочего времени в системе международных стандартов.</p> <p>2) Понятие и виды времени отдыха в системе международных стандартов.</p> <p>3) Сравнительный анализ продолжительности рабочего времени.</p>	15	<p>Анализ Конвенции МОТ № 1 «Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю» (Вашингтон, 29 октября 1919 года).</p>
5	<p>1) Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет международными стандартами.</p> <p>2) Возрастные ограничения приема на работу.</p> <p>3) Ограничения при перемещении тяжестей вручную.</p> <p>4) Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска.</p>	15	<p>Анализ Конвенции МОТ № 1 Анализ Конвенции МОТ № 138 «О минимальном возрасте приема на работу» (Женева, 26 июня 1973 года).</p>
6	<p>1) Особенности регулирования труда женщин международными стандартами.</p> <p>2) Ограничения для женщин при перемещении тяжестей вручную.</p> <p>3) Особенности режимов рабочего времени и времени отдыха для женщин в системе международных стандартов.</p>	15	<p>Анализ Конвенции МОТ № 4 «О труде женщин в ночное время» (Вашингтон, 29 октября 1919 года).</p>
7	<p>1) Формы социального сотрудничества организаций работников и работодателей.</p> <p>2) Защита прав работников при увольнении.</p> <p>3) Роль Европейского Суда по правам человека в регулировании трудовых отношений.</p>	4	<p>Подготовка реферативной работы на тему «Международно-правовое регулирование механизмов защиты трудовых прав работников».</p>

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины, выполняемые обучающимися самостоятельно.

В рамках изучения дисциплины «Международно-правовое регулирование труда» согласно технологической карте студентам рекомендуется подготовка и защита рефератов, докладов и т.п.

Под рефератом понимается письменная работа, посвященная анализу того или иного произведения или какой-то проблеме на основе ряда книг, статей. Реферат может быть публично оглашен, а может остаться в рукописи. Что касается доклада, то это, напротив, прежде всего устное сообщение, которое не обязательно пишется автором целиком. Докладчик может выступить без предварительного составления текста, имея перед собой лишь план, тезисы или конспект выступления. Кроме того, от обычных докладов реферат отличается большей самостоятельностью, углублением элементов собственного исследования, творческого поиска, научности.

Подготовка реферата требует длительного срока (две-три недели). Содержание его должно быть связано с темой семинарских занятий. Обычно это бывает одна из теоретических проблем, которая освещается под специальным углом зрения, связанным со специализацией студента данной группы или с текущими социально-политическими событиями. Это может быть также сообщение о результатах научных, социологических исследований, проведенных студентом под руководством преподавателя. Реферативные доклады целесообразнее всего ставить на заключительном семинаре по наиболее значимой теме, когда ее основные вопросы уже рассмотрены на предыдущих семинарах.

Подготовка реферата требует значительных усилий со стороны студентов и преподавателей. В начале учебного года преподаватель предлагает студентам перечень рекомендуемых тем реферата. Но студенты могут, по согласованию с руководителем семинара, выдвинуть и свои темы. Работая над рефератом, студенты консультируются у преподавателя, дают ему на просмотр подготовленные тексты.

Поощряя самостоятельный поиск студента, преподаватель обязан помочь ему в подборе литературы, в составлении плана, дать ему правильное направление в составлении плана написания реферата, ознакомиться с рефератом накануне выступления докладчика, желательно также заслушать устное изложение реферата или его отдельных частей, с тем, чтобы внести коррективы не только в содержание, но, если потребуется, и в способ изложения, дикцию и т. д.

Простое распределение тем реферата среди студентов без последующей работы с докладчиками, как это иногда случается, не приносит пользы, напротив, оно может дезориентировать студентов, потребовав значительно больше напряжения при меньшем результате. Нередко преподаватель требует доработки реферата, прежде чем он будет поставлен на обсуждение группы. Некоторые рефераты вообще на группе не обсуждаются. Качество реферата учитывается при выставлении экзаменационной оценки. Одно из достоинств реферативного метода - установление тесного контакта между преподавателем и студентами, широкие возможности для изучения и оказания соответствующего влияния на склонности, интересы и мировоззрение студентов.

На семинаре студенты задают автору реферата вопросы, затем начинается обсуждение реферата. По окончании дискуссии докладчику предоставляется заключительное слово, а затем руководитель семинара подводит общий итог обсуждения.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ

1. Источники международно-правового регулирования трудовых отношений.
2. Характеристика отдельных Конвенций МОТ.
3. Принципы международно-правового регулирования труда и их значение.
4. Классификация принципов международно-правового регулирования труда.
5. Особенности применения нормативных актов, содержащих нормы международного трудового права.
6. Понятие и продолжительность рабочего времени в системе международных стандартов.

7. Понятие и виды времени отдыха системе международных стандартов.
8. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет международными стандартами.
9. Особенности регулирования труда женщин международными стандартами.
10. Особенности режимов рабочего времени и времени отдыха для женщин в системе международных стандартов.
11. Понятие и виды трудовых споров в системе международного права.
12. Порядок разрешения трудовых споров в различных зарубежных странах.
13. Мирные процедуры разрешения коллективных трудовых споров.
14. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора.
15. Международно-правовое регулирование занятости и трудоустройства.
16. Особенности международно-правового регулирования безопасности и гигиены рабочих мест.
17. Международно-правовое регулирование оплаты труда.

Критерии оценки подготовки и написания реферата:

1. Оценка «5» (отлично) выставляется магистранту, если проанализирован нормативный и научный материал, результаты правоприменительной деятельности (судебная и административная практика), представлены перспективы развития законодательства;

2. Оценка «4» (хорошо) выставляется магистранту, если проанализирован нормативный и научный материал, результаты правоприменительной деятельности (судебная и административная практика), выводы носят в большей степени теоретический, а не прикладной характер;

3. Оценка «3» (удовлетворительно) выставляется магистранту, если проанализирован нормативный и научный материал, отсутствует детальный анализ правоприменительной практики;

4. Оценка «2» (неудовлетворительно) выставляется магистранту, если в работе использован в основном учебный теоретический материал, приведена нормативно-правовая база, утратившая юридическую силу, личные выводы по работе отсутствуют.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

6.1. Образовательные технологии

Название образовательной технологии	Темы, разделы дисциплины	Краткое описание применяемой технологии
Конференция на тему «Источники международно-правового регулирования труда»	Тема № 3. «Источники международно-правового регулирования труда».	Презентация материалов нормативно-правового регулирования трудовых правоотношений международными стандартами о труде. Магистранты систематизируют полученные на лекционном занятии и в результате самостоятельной работы знания в области основных источников международного трудового права (Декларации, пакты, конвенции МОТ, рекомендации МОТ)
Конференция на тему «Международно-правовое регулирование	Тема № 4. «Международно-правовое	Презентация материалов нормативно-правового регулирования трудовых правоотношений международными

институтов рабочего времени и времени отдыха»	регулирование рабочего времени и времени отдыха».	стандартами о труде относительно институтов рабочего времени и времени отдыха. Магистранты систематизируют полученные на лекционном занятии и в результате самостоятельной работы знания в области основных источников международного трудового права, регламентирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха (Декларации, пакты, конвенции МОТ, рекомендации МОТ)
Деловая игра на тему «Защита трудовых прав работников в системе международных стандартов о труде»	Тема № 7. «Социальное сотрудничество организаций работников и работодателей. Защита трудовых прав работников нормами международного права».	Деловая игра проводится на практическом занятии по теме «Международно-правовое регулирование механизмов защиты трудовых прав работников». В процессе проведения деловой игры используются нормы международных стандартов в области трудового законодательства. Группа магистрантов подразделяется в зависимости от количества лиц, участвующих в деле при рассмотрении и разрешении трудового спора относительно применения дисциплинарного взыскания. При разрешении возникшего спора магистрантам необходимо использовать нормы международных стандартов в области трудового законодательства.

Учебные занятия по дисциплине могут проводиться с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) интерактивном взаимодействии обучающихся и преподавателя в режимах on-line и/или off-line в формах: видеолекций, лекций-презентаций, видеоконференции, собеседования в режиме чат, форума, чата, выполнения виртуальных практических и/или лабораторных работ и др.

Примерный сценарий деловой игры

«Защита трудовых прав работников в системе международных стандартов о труде»

Основными целями деловой игры «Защита трудовых прав работников в системе международных стандартов о труде» являются:

- формирование у магистрантов навыков подготовки документов правового характера;
- формирование навыков коллективной работы, взаимодействия с управленческим персоналом, общественными организациями, рядовыми работниками;
- формирование навыков отстаивания и защиты прав человека;

- приобретение навыков анализа конкретной ситуации;
- углубление знаний по международному трудовому праву.

Вариант практической ситуации:

Иностранец гражданин Д. Ристон работал в ГП «Быттехника» слесарем механосборочных работ на участке по ремонту холодильников. 26 февраля 2018 г. приказом №4 директором предприятия ему было объявлено замечание за невыполнение заявок и отсутствие на работе 21 февраля 2018 г. в течение рабочего дня. Поводом к наложению данного дисциплинарного взыскания послужило то, что он не смог 21 февраля 2018 г. выполнить две заявки на ремонт холодильников и отсутствовал на рабочем месте после обеда.

28 февраля 2018 г. приказом директора № 5 ему объявлен выговор за самовольный преждевременный уход с работы, имевший место 26 февраля 2010г.

С наложением на него дисциплинарного взыскания Д. Ристон не согласен, так как выполнить заявки 21 февраля 2018 г. он не смог из-за отсутствия на участке запасных частей. 21 февраля до обеда он был занят осмотром неисправных холодильников, а после обеда пошел по магазинам искать нужные запчасти. Пейджер, которым пользовались все слесаря мастерской, он с собой брать отказался, поскольку считает, что администрация обязана обеспечить его мобильным телефоном.

26 февраля он действительно ушел с работы на час раньше, потому что ему было необходимо обратиться с жалобой на действия директора в инспекцию труда и он беспокоился, что не успеет попасть к инспектору до окончания рабочего времени инспекции.

Директор считает свои действия законными. Коллектив настроен против Д. Ристона, поскольку у него очень трудный характер, он всегда всем недоволен. В обязанности слесарей не входит закупка запчастей. Они по заявкам выдаются со склада. Д. Ристон на склад заявку не подавал. Письменные объяснения по фактам нарушений трудовой дисциплины он дать отказался, о чем был составлен акт. Д. Ристон обратился в КТС.

Разрешить проблемную ситуацию согласно российских и международных стандартов о труде.

Примерный состав участников деловой игры:

Работники, права которых нарушены, - 2-4 чел. (в зависимости от наличия учебного времени);

Представители работодателя – члены комиссии по трудовым спорам (КТС) – 3 чел.;

Представители профсоюза – члены КТС – 3 чел.;

Свидетели по каждой жалобе – 2 чел.;

Руководители структурных подразделений, допустивших нарушения, - 2-4 чел. (в зависимости от количества спорящих работников);

Отдел кадров – 1 чел.;

Руководитель организации – 1 чел.;

Члены коллектива организации – все студенты группы;

Представители профсоюзного комитета – 2 чел.;

Представители работодателя и представители работников, ответственные за подготовку Положения о КТС и проведение собрания по выборам КТС, - по 2 чел. от каждой стороны;

Эксперты – 4 чел.

Задание участникам деловой игры:

Представители работников и представители работодателя готовят проект Положения о КТС.

Отдел кадров и руководитель организации готовят приказ о назначении своих представителей в состав КТС.

Представители профсоюзного комитета проводят общее собрание членов коллектива, выдвигают своих представителей в состав КТС и пишут протокол собрания.

Работники, права которых нарушены, пишут заявления в КТС, основываясь на конфликтных ситуациях, данных в сценарии, либо предлагают иную конфликтную ситуацию.

Члены КТС распределяют обязанности между членами комиссии и пишут протокол своего заседания. Ведут заседание по рассмотрению жалобы.

Свидетели выступают на заседании КТС, подтверждают факт нарушения прав своего коллеги по работе либо опровергают его, приводя свои доводы.

Руководители структурных подразделений выступают на заседании КТС с обоснованием правомерности своих действий.

Подготовка и проведение деловой игры:

Преподаватель заранее (не менее чем за две недели) знакомит магистрантов с целями деловой игры, объясняет задачи всех участников и распределяет роли с учетом пожеланий магистрантов.

Всем участникам деловой игры выдается задание, которое они выполняют за пределами учебного расписания, консультируясь с преподавателем.

Проекты документов, подготовленные магистрантами до проведения деловой игры, предъявляются экспертам, они готовят по ним свои письменные заключения и доводят свое мнение до сведения группы перед началом игры.

В ходе учебного занятия после сообщения экспертов о наличии Положения о КТС, утвержденного в установленном порядке, членов Комиссии, избранных на собрании, проводится заседание КТС по рассмотрению индивидуального трудового спора. В зависимости от наличия учебного (аудиторного) времени на заседании могут быть рассмотрены от одного до нескольких заявлений с приглашением свидетелей и других заинтересованных лиц.

После принятия членами КТС решения и его оглашения представитель отдела кадров и руководитель организации высказывают свое мнение относительно решения КТС и сообщают о своих дальнейших действиях.

6.2. Информационные технологии

Информационные технологии, используемые при реализации различных видов учебной и внеучебной работы:

- использование возможностей Интернета в учебном процессе (использование информационного сайта преподавателя (рассылка заданий, предоставление выполненных работ, ответы на вопросы, ознакомление учащихся с оценками и т.д.));
- использование электронных учебников и различных сайтов (например, электронные библиотеки, журналы и т.д.) как источников информации;
- использование возможностей электронной почты преподавателя;
- использование средств представления учебной информации (электронных учебных пособий и практикумов, применение новых технологий для проведения очных (традиционных) лекций и семинаров с использованием презентаций и т.д.);
- использование интегрированных образовательных сред, где главной составляющей являются не только применяемые технологии, но и содержательная часть, т.е. информационные ресурсы (доступ к мировым информационным ресурсам, на базе которых строится учебный процесс);
- использование виртуальной обучающей среды (или системы управления обучением LMS «Moodle») или иных информационных систем, сервисов и мессенджеров.

Название	Темы, разделы	Краткое описание
-----------------	----------------------	-------------------------

Информационной технологии	дисциплины	применяемой технологии
Индивидуальные консультации в режиме онлайн («Zoom»)	Все изучаемые темы курса «Международно-правовое регулирование труда»	Использование сервиса «Zoom» с целью организации индивидуальных консультаций преподавателя с магистрантами, совместное обсуждение и анализ научных исследований в области изучаемой дисциплины
Информационное взаимодействие преподавателя с магистрантами посредством электронной почты	Все изучаемые темы курса «Международно-правовое регулирование труда»	Использование электронной почты с целью обмена информацией между преподавателем и магистрантами, включая данные статистики, результаты научных исследований, анализ проблемных ситуаций, общие вопросы международного трудового законодательства
Презентация учебных материалов по курсу дисциплины «Международно-правовое регулирование труда»	Все изучаемые темы курса «Международно-правовое регулирование труда»	Презентация учебных материалов по курсу дисциплины «Международно-правовое регулирование труда», включая модели коммуникаций, графики, данные статистики и др., подготовленных студентами в процессе подготовки к семинарским занятиям

6.3. Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Перечень лицензионного программного обеспечения 2020-2021 учебный год

Наименование программного обеспечения	Назначение
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
Moodle	Образовательный портал ФГБОУ ВО «АГУ»
Mozilla FireFox	Браузер
Microsoft Office 2013, Microsoft Office Project 2013, Microsoft Office Visio 2013	Офисная программа
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты

Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем

Учебный	Наименование современных профессиональных баз данных,
----------------	--

год	информационных справочных систем
2020/2021	<p>Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARKSQL НПО «Информ-систем». https://library.asu.edu.ru</p>
	<p>Электронный каталог «Научные журналы АГУ»: http://journal.asu.edu.ru/ Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО "ИВИС". http://dlib.eastview.com <i>Имя пользователя: AstrGU</i> <i>Пароль: AstrGU</i></p>
	<p><u>Электронно-библиотечная</u> система elibrary. http://elibrary.ru</p>
	<p>Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) - сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек. http://mars.arbicon.ru</p>
	<p>Справочная правовая система КонсультантПлюс. Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила. http://www.consultant.ru</p>
	<p>Информационно-правовое обеспечение «Система ГАРАНТ». В системе ГАРАНТ представлены федеральные и региональные правовые акты, судебная практика, книги, энциклопедии, интерактивные схемы, комментарии ведущих специалистов и материалы известных профессиональных изданий, бланки отчетности и образцы договоров, международные соглашения, проекты законов. Предоставляет доступ к федеральному и региональному законодательству, комментариям и разъяснениям из ведущих профессиональных СМИ, книгам и обновляемым энциклопедиям, типовым формам документов, судебной практике, международным договорам и другой нормативной информации. Всего в нее включено более 2,5 млн документов. В программе представлены документы более 13 000 федеральных, региональных и местных эмитентов. http://garant-astrakhan.ru</p>
	<p>Единое окно доступа к образовательным ресурсам http://window.edu.ru</p>
	<p>Министерство науки и высшего образования Российской Федерации https://minobrnauki.gov.ru/</p>
	<p>Министерство просвещения Российской Федерации https://edu.gov.ru</p>
	<p>Официальный информационный портал ЕГЭ http://www.ege.edu.ru</p>
	<p>Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодежь) https://fadm.gov.ru</p>
	<p>Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) http://obrnadzor.gov.ru</p>
	<p>Сайт государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» http://zhit-vmeste.ru</p>

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине «Международно-правовое регулирование труда» проверяется сформированность у обучающихся компетенций, указанных в разделе 3 данной рабочей программы. Этапность формирования данных компетенций в процессе освоения образовательной программы определяется последовательным освоением дисциплин (модулей) и прохождением практик, а в процессе освоения дисциплины (модуля) – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

Таблица 5
Соответствие разделов, тем дисциплины (модуля), результатов обучения по дисциплине (модулю) и оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы, темы дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции (компетенций)	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Общие положения о международно-правовом регулировании труда.	ОК-3, ПК-2, ПК-7, ПК-11	Темы рефератов
2	Тема 2. Основные принципы международно-правового регулирования труда.	ОК-3, ПК-2, ПК-7, ПК-11	Фонд оценочных средств
3	Тема 3. Источники международно-правового регулирования труда.	ОК-3, ПК-2, ПК-7, ПК-11	Комплект кейс-задач
4	Тема 4. Международно-правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха.	ОК-3, ПК-2, ПК-7, ПК-11	Тематика видеопрезентаций
5	Тема 5. Особенности регулирования труда несовершеннолетних международными стандартами.	ОК-3, ПК-2, ПК-7, ПК-11	Темы рефератов
6	Тема 6. Особенности регулирования труда женщин международными стандартами.	ОК-3, ПК-2, ПК-7, ПК-11	Фонд оценочных средств
7	Тема 7. Социальное сотрудничество организаций работников и работодателей. Защита трудовых прав работников нормами международного права.	ОК-3, ПК-2, ПК-7, ПК-11	Комплект кейс-задач

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Таблица 6
Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует глубокое знание теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность полно, правильно и аргументированно отвечать на вопросы, приводить примеры
4 «хорошо»	демонстрирует знание теоретического материала, его последовательное изложение, способность приводить примеры, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует неполное, фрагментарное знание теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя, допускает существенные ошибки в его изложении, затрудняется в приведении примеров и формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	демонстрирует существенные пробелы в знании теоретического материала, не способен его изложить и ответить на наводящие вопросы преподавателя, не может привести примеры

Таблица 7
Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы
4 «хорошо»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, не способен применить знание теоретического материала при выполнении заданий, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание при подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задание

7.3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

ТЕМА № 1: ПОНЯТИЕ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА.

Вопросы для обсуждения:

- 1) Понятие международно-правового регулирования трудовых отношений и его субъекты.
- 2) Источники международно-правового регулирования трудовых отношений.
- 3) Характеристика отдельных Конвенций МОТ.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ:

1. Что такое труд и организация труда?
2. Что понимается под наемным трудом и в чем его отличие от самостоятельного труда?
3. Чем отличается система отрасли трудового права от системы трудового законодательства?
4. Что такое система науки международного трудового права?
5. Что понимается под предметом международного трудового права?
6. Особенности и основные признаки метода международного трудового права.
7. Место международного трудового права в системе российского права и его отграничение от других отраслей права.
8. Цели, задачи и функции международного трудового права.

ЗАДАЧИ:

Задача № 1

На основании решения Совета директоров иностранной фирмы «Plamya» в филиале, расположенном в Московской области, проведено сокращение численности работников. Двое из уволенных, посчитав свое увольнение незаконным, обратились в суд с иском к филиалу о восстановлении их на работе. Однако судья отказал им в принятии искового заявления, пояснив, что филиал юридическим лицом не является, поэтому надо обращаться в суд по месту регистрации иностранной фирмы «Plamya».

Разрешите сложившуюся проблемную ситуацию с помощью международных стандартов по труду.

Задача № 2

Иностранный гражданин Б. Обама обратился в конкурсную комиссию с документами для поступления на государственную гражданскую службу РФ. Конкурсная комиссия отказала ему в поступлении на государственную гражданскую службу РФ.

Правомерен ли отказ конкурсной комиссии? Какими международными нормами можно регламентировать отказ конкурсной комиссии?

Задача № 3

На должность мэра муниципального образования претендует гражданин Франции, не имеющий гражданства РФ и проживающий в России на основании вида на жительство.

Имеет ли право иностранный гражданин, не имеющий российского гражданства, поступать на муниципальную службу?

ТЕСТ:

1. В основе международно-правового регулирования труда закреплены нормы, содержащиеся в актах:

- 1) Государственной Думы РФ;
- 2) Совета Федерации;

- 3) Правительства РФ;
- 4) Организации Объединенных Наций.

2. Во Всеобщей Декларации прав человека в понятие права на труд входят:

- 1) свобода выбора труда;
- 2) защита от безработицы;
- 3) право на справедливые и благоприятные условия труда;
- 4) все вышеперечисленное.

3. Международная организация труда функционирует при:

- 1) ООН;
- 2) НАТО;
- 3) ЮНЕСКО;
- 4) ни один вариант не верен.

4. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» была принята в:

- 1) 1995 году;
- 2) 1996 году;
- 3) 1997 году;
- 4) 1998 году.

5. Нормотворческая деятельность МОТ заключается главным образом в принятии:

- 1) конвенций;
- 2) рекомендаций;
- 3) конвенций и рекомендаций;
- 4) резолюций.

ТЕМА № 2: ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА.

Вопросы для обсуждения:

- 1) Понятие принципов международно-правового регулирования труда и их значение.
- 2) Классификация принципов международно-правового регулирования труда.
- 3) Общая характеристика основных (отраслевых) принципов международно-правового регулирования труда.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ:

1. Как соотносится принцип международно-правового регулирования труда и норма права?
2. Каково значение основных принципов международно-правового регулирования труда?
3. Каково содержание принципа обеспечения права на труд?
4. Что понимается под дискриминацией в сфере труда?
5. Что такое принудительный труд и что таковым не является?

ЗАДАЧИ:

Задача № 1

Генеральный директор ООО «Макс» при приеме на работу иностранного специалиста 2-й категории Джона Рида, установил ему повышенный оклад в размере 25 тыс. руб. Между тем такие же специалисты, работающие в этом отделе, имели оклад 20 тыс. руб. В отделе возникла конфликтная ситуация.

Был ли нарушен какой-либо из основных принципов международно-правового регулирования труда? К каким последствиям это может привести?

Задача № 2

По мнению студента Петрова, принципы, указанные в статье 2 Трудового кодекса РФ — это основные принципы международно-правового регулирования труда.

Прав ли студент Иванушкин? Какие основные принципы международно-правового регулирования труда существуют в науке?

Задача № 3

При проверке правильности уплаты налогов иностранной фирмой «Stroiproekt» налоговыми инспекторами был установлен тот факт, что фирма своевременно не перечисляет в бюджет налог на прибыль.

Входят ли отношения между налоговыми органами и фирмой в предмет международного трудового права?

ТЕСТ:

1. Основополагающие принципы международного трудового права должны соблюдаться государствами:

- 1) в зависимости от факта ратификации той или иной Конвенции МОТ;
- 2) независимо от факта ратификации той или иной Конвенции МОТ;
- 3) как независимо, так и в определенной зависимости от факта ратификации той или иной Конвенции МОТ;
- 4) ни один вариант не верен.

2. К основным принципам международного трудового права относится:

- 1) свобода труда;
- 2) свобода объединения;
- 3) свобода при ведении коллективных переговоров;
- 4) свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров.

3. Основной перечень основополагающих принципов международного трудового права содержится в:

- 1) Всеобщей декларации прав человека;
- 2) Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах;
- 3) Декларации МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» 2008 года;
- 4) Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» 1998 года.

4. Особенности принудительного или обязательного труда базируются на таком основополагающем принципе международного трудового права как:

- 1) запрещение принудительного труда;
- 2) запрещение обязательного труда;
- 3) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
- 4) иной вариант ответа.

5. Дискриминация в сфере труда определяется следующим основополагающим принципом международного трудового права:

- 1) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
- 2) свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров;
- 3) недопущение дискриминации в области труда и занятий;
- 4) запрещение детского труда.

ТЕМА № 3: ИСТОЧНИКИ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА.

Вопросы для обсуждения:

- 1) Понятие источников международно-правового регулирования труда и их система.
- 2) Особенности системы источников международно-правового регулирования труда.
- 3) Общая характеристика важнейших источников международно-правового регулирования труда.
- 4) Особенности применения нормативных актов, содержащих нормы международного трудового права.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ:

1. Каково понятие источников международно-правового регулирования труда и их система?
2. Каковы особенности системы источников международно-правового регулирования труда?
3. Привести общую характеристику важнейших источников международно-правового регулирования труда.
4. Какие выделяют особенности применения нормативных актов, содержащих нормы международного трудового права?

ЗАДАЧИ:

Задача № 1

Сторонами иностранной фирмы «Sportlein» был подписан коллективный договор 12 мая 2012 года и в течение 7 дней был направлен на уведомительную регистрацию в органы местного самоуправления, в отдел по труду. Коллективный договор не был зарегистрирован по причине внесения туда пунктов, ухудшающих положение работников по сравнению с международными стандартами по труду.

Обязаны ли стороны, подписавшие коллективный договор, привести его в соответствие с нормами международного трудового права?

Задача № 2

Гражданка Германии Мануэла Тонике в течение одного года после увольнения с постоянной работы в Германии обратилась в один из центров занятости г. Москвы с целью поиска новой постоянной работы и предоставила имеющиеся у неё заграничный паспорт, диплом об образовании. В Москве она пребывала на основании туристической визы.

Может ли Мануэла Тонике быть зарегистрирована в качестве безработной и рассчитывать на получение пособия по безработице?

Задача № 3

С иностранным работником заключен трудовой договор с испытательным сроком с 3 ноября по 3 декабря 2012г. Работодатель посчитал, что работник не выдержал испытание, и 1 декабря 2012г. предъявил письменное уведомление о его увольнении как не выдержавшего испытания. Работник отказался его подписывать, тогда работодатель составил акт об отказе и 3 декабря 2012г. уволил работника.

Разрешите ситуацию с помощью российского трудового законодательства и международных стандартов по труду.

ТЕСТ:

1. В зависимости от количества государств, издавших соответствующий акт или принявших по нему обязательства посредством ратификации, источники международного трудового права подразделяются на:

- 1) универсальные и региональные;
- 2) международные и региональные;
- 3) многосторонние, двусторонние и односторонние;
- 4) иной вариант ответа.

2. Концепция Евразийской социальной хартии 2004 года была принята в рамках:

- 1) Евроазиатского Экономического Союза;
- 2) Евроазиатского Экономического Сообщества;
- 3) Евроазиатского Экономического Консалтинга;
- 4) ни один вариант не верен.

3. По форме принимаемого акта источники международного трудового права подразделяются на:

- 1) международные договоры, ратифицируемые национальными государствами;
- 2) конвенции МОТ;
- 3) императивные нормы общего международного трудового права;
- 4) все вышеперечисленные источники.

4. В зависимости от территориального применения источники международного трудового права подразделяются на:

- 1) универсальные и региональные;
- 2) международные и региональные;
- 3) многосторонние, двусторонние и односторонние;

4) иной вариант ответа.

5. По характеру своего содержания источники международного трудового права почти всегда носят:

- 1) более абстрактный характер, чем внутригосударственные акты;
- 2) менее абстрактный характер, чем внутригосударственные акты;
- 3) более абстрактный и обобщенный характер, чем внутригосударственные акты;
- 4) более обобщенный характер, чем внутригосударственные акты.

ТЕМА № 4: МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА.

Вопросы для обсуждения:

- 1) Понятие и продолжительность рабочего времени в системе международных стандартов.
- 2) Понятие и виды времени отдыха в системе международных стандартов.
- 3) Сравнительный анализ продолжительности рабочего времени.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ:

1. Каковы понятие и продолжительность рабочего времени в системе международных стандартов?
2. В чем заключается понятие и виды времени отдыха в системе международных стандартов?
3. Проведите сравнительный анализ продолжительности рабочего времени.

ЗАДАЧИ:

Задача № 1

Иванова, проживающая в США и являющаяся родителем ребенка в возрасте 11 лет, обратилась к работодателю с письменным заявлением о предоставлении ей неполного рабочего дня. Работодатель потребовал от Ивановой предоставить справку от её супруга, проживающего в России, о том, что он не работает на условиях неполного рабочего дня.

Правомерно ли такое требование работодателя? Разрешите ситуацию с помощью международных стандартов по труду.

Задача № 2

В правилах внутреннего трудового распорядка иностранной фирмы «Vimpel» указан перечень должностей, для которых работодатель установил ненормированный рабочий день: генеральный директор предприятия, его заместитель, финансовый директор, их секретари, а также сотрудники отдела снабжения.

В трудовых договорах, заключенных с этими работниками, отмечается, что они трудятся на условиях ненормированного рабочего дня с оплатой в 1,2 от ставки.

Правомерно ли такое оформление трудовых правоотношений для работников иностранной фирмы?

Задача № 3

17-летний работник Англии В. Ристон, отработав непрерывно в организации три месяца, подал заявление о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска с 1 августа 2012 года. Администрация не удовлетворила просьбу работника, заявив, что отпуск ему будет предоставлен только после шести месяцев непрерывной работы, т.е. с 1 ноября 2012г. В. Ристон обратился с жалобой в суд.

Каким должно быть решение суда в соответствии с нормами международного трудового права?

ТЕСТ:

1. Конвенция МОТ № 171 и Рекомендация № 178 «О ночном труде» от 1990 года посвящена решению ряда проблем, в том числе:

- 1) определению понятий «ночной труд» и «работник, работающий в ночное время»;
- 2) определению понятий «труд женщины»;
- 3) определению продолжительности ночного труда;
- 4) ни один вариант не верен.

2. Конвенция МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» обязывает государства заявить о своем одобрении принципа:

- 1) 40-часовой рабочей недели;
- 2) 42-часовой рабочей недели;
- 3) 44-часовой рабочей недели;
- 4) 48-часовой рабочей недели.

3. Конвенция МОТ № 140 и Рекомендация № 148 содержат положения об:

- 1) ежегодном оплачиваемом отпуске;
- 2) оплачиваемых учебных отпусках;
- 3) отпуске без сохранения заработной платы;
- 4) иной вариант ответа.

4. Рекомендация № 116 предлагает государствам разрабатывать и последовательно осуществлять политику:

- 1) резкого сокращения продолжительности рабочего времени и определяет содержание такой политики, методы её осуществления;
- 2) постепенного сокращения продолжительности рабочего времени и определяет содержание такой политики, методы её осуществления;
- 3) постепенного сокращения продолжительности рабочего времени;
- 4) ни один вариант не верен.

5. Компетентные государственные органы в каждой стране должны устанавливать предельное число сверхурочных работ, которое может быть проработано в течение определенного периода, за исключением случаев:

- 1) непреодолимой силы;
- 2) военного режима;
- 3) режима чрезвычайного положения;
- 4) во всех вышеперечисленных случаях.

**ТЕМА № 5: ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ МЕЖДУНАРОДНЫМИ СТАНДАРТАМИ.**

Вопросы для обсуждения:

- 1) Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет международными стандартами.

- 2) Возрастные ограничения приема на работу.
- 3) Ограничения при перемещении тяжестей вручную.
- 4) Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска несовершеннолетнего в системе международных стандартов.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ:

1. Каковы особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет международными стандартами?
2. Какие существуют возрастные ограничения приема на работу?
3. В чем заключаются ограничения при перемещении тяжестей вручную?
4. Как определяется продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска несовершеннолетнего в системе международных стандартов?

ЗАДАЧИ:

Задача 1

16-летний работник Дании находился на своем рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и причинил значительный ущерб работодателю.

Имеет ли право работодатель потребовать от него возмещение ущерба в полном объеме? Разрешите ситуацию с помощью Конвенций МОТ.

Задача 2

Работодатель Швеции принял на работу 15-летнего подростка без медицинского осмотра. До достижения подростком совершеннолетия медицинские осмотры также не производились.

Правомерен ли прием несовершеннолетних на работу без медицинского освидетельствования? Какими международными стандартами по труду необходимо регламентировать данную ситуацию?

Задача 3

На одном из горнодобывающих предприятий Бельгии был трудоустроен 14-летний подросток, которого исключили из школы ввиду неуспеваемости. В связи с вредными и опасными условиями труда здоровье несовершеннолетнего стало ухудшаться. Родители подростка обратились к работодателю с просьбой оказать материальную помощь для его излечения. Работодатель отказал в просьбе родителей, ссылаясь на то, что все работники горнодобывающего предприятия работают в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Правомерен ли отказ работодателя? Имеет ли право работодатель принимать на работу с вредными и (или) опасными условиями труда несовершеннолетних? Какими нормами международного трудового права можно разрешить ситуацию?

ТЕСТ:

1. Согласно Конвенции МОТ № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» от 1973 года минимальный возраст приема на работу должен быть:

- 1) не ниже 13 лет;
- 2) не ниже 14 лет;
- 3) не ниже 15 лет;
- 4) не ниже 16 лет.

2. Минимальный возраст приема на работу, которая может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка, не должна быть, как правило:

- 1) ниже 15 лет;
- 2) ниже 16 лет;
- 3) ниже 17 лет;
- 4) ниже 18 лет.

3. Национальным законодательством может допускаться прием на работу детей от 13 до 15 лет для:

- 1) легкой работы;
- 2) легкой работы, не вредной для их здоровья или развития и не наносящей ущерба школьному обучению;
- 3) работы во вредных и (или) опасных условиях труда;
- 4) иной вариант ответа.

4. Запрещение ночного труда подростков, как в промышленности, так и на непромышленных работах:

- 1) может быть временно отменено в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств, когда этого требуют общественные интересы;
- 2) не может быть отменено в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств, когда этого требуют общественные интересы;
- 3) может быть отменено в случае возникновения военных действий, когда этого требуют общественные интересы;
- 4) ни один вариант не верен.

5. В профессиях, связанных с большим риском для здоровья, медицинское освидетельствование и переосвидетельствование с целью выяснения пригодности к работе проводятся, по крайней мере, до достижения возраста:

- 1) 18 лет;
- 2) 19 лет;
- 3) 20 лет;
- 4) 21 года.

ТЕМА № 6: ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН МЕЖДУНАРОДНЫМИ СТАНДАРТАМИ.

Вопросы для обсуждения:

- 1) Особенности регулирования труда женщин международными стандартами.
- 2) Ограничения для женщин при перемещении тяжестей вручную.
- 3) Особенности режимов рабочего времени и времени отдыха для женщин в системе международных стандартов.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ:

1. В чем заключаются особенности регулирования труда женщин международными стандартами?

2. Какие существуют ограничения для женщин при перемещении тяжестей вручную?
3. Каковы особенности режимов рабочего времени и времени отдыха для женщин в системе международных стандартов?

ЗАДАЧИ:

Задача № 1

Работодатель одного из субъектов РФ отказал в приеме на работу беременной Пауле Лорак, являющейся гражданкой США и временно пребывающей в России на основании учебной визы.

Разрешите ситуацию с помощью норм российского и международного трудового законодательства.

Задача № 2

Смирнова была направлена работодателем в заграничную служебную командировку в Швейцарию сроком на 7 дней. При этом у Смирновой есть ребенок в возрасте 1,5 лет, который остался дома под присмотром её матери.

Правомерно ли такое направление в служебную командировку?

Задача № 3

Гражданка Китая А. Синрикё, имеющая ребенка в возрасте 2-х лет, периодически привлекается работодателем к работам в ночное время. В результате чего у нее возникают семейные проблемы с супругом по поводу воспитания ребенка.

Правомерно ли привлечение со стороны работодателя гражданки А. Синрикё к работе в ночное время? Какими нормами международного трудового права можно разрешить ситуацию?

ТЕСТ:

1. Конвенция МОТ № 45 «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах» от 1935 года:

- 1) допускает применение труда женщин любого возраста на подземных работах в шахтах;
- 2) запрещает применение труда женщин любого возраста на подземных работах в шахтах;
- 3) допускает применение труда женщин совершеннолетнего возраста на подземных работах в шахтах;
- 4) иной вариант ответа.

2. Согласно Конвенции МОТ № 103 «Об охране материнства» от 1952 года по представлении медицинского свидетельства, удостоверяющего предполагаемый срок родов, женщина имеет право на отпуск по материнству, продолжительность которого должна составлять, по меньшей мере:

- 1) 10 недель;
- 2) 11 недель;
- 3) 12 недель и включать период обязательного послеродового отпуска;
- 4) 13 недель.

3. Женщина, занятая на вредной для здоровья работе:

- 1) имеет право на перевод на другую работу без уменьшения размера заработной платы;
- 2) не имеет права на перевод на другую работу без уменьшения размера заработной платы;
- 3) имеет право на перевод на другую работу;
- 4) обязана перейти на другую работу без уменьшения размера заработной платы.

4. Предусматриваемые национальным законодательством основания для увольнения женщины с работы в период отпуска по беременности и родам могут включать:

- 1) сокращение численности штата;
- 2) ликвидацию предприятия;
- 3) истечение срока действия трудового договора;
- 4) ликвидацию предприятия и истечение срока действия трудового договора.

5. Женщина не должна привлекаться к тяжелым и вредным работам:

- 1) во время беременности и, по меньшей мере, в течение 3-х месяцев после родов;
- 2) во время беременности;
- 3) в течение 2-х месяцев после родов;
- 4) в течение 4-х месяцев после родов.

ТЕМА № 7: СОЦИАЛЬНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО ОРГАНИЗАЦИЙ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ НОРМАМИ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА.

Вопросы для обсуждения:

- 1) Формы социального сотрудничества организаций работников и работодателей.
- 2) Защита прав работников при увольнении.
- 3) Роль Европейского Суда по правам человека в регулировании трудовых отношений.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ:

1. Каковы формы социального сотрудничества организаций работников и работодателей?
2. В чем заключаются особенности защиты прав работников при увольнении?
3. Охарактеризуйте мирные процедуры разрешения коллективных трудовых споров?
4. Как определяется забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора?
5. Какова роль Европейского Суда по правам человека в регулировании трудовых отношений?

ЗАДАЧИ:

Задача № 1

В ходе проведения плановой проверки соблюдения законодательства о труде в иностранной фирме «Strela» государственный инспектор труда отстранил от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам труда. Генеральный директор фирмы «Strela» отказался исполнять это требование инспектора, мотивируя тем, что может лишь рекомендовать работодателю отстранить от работы этих лиц.

Правомерны ли действия государственного инспектора труда?

Задача № 2

Уполномоченный по охране труда профсоюза работников машиностроения Украины Малько проверил на заводе ОАО «Автострой» соблюдение требований охраны труда и внес руководству ОАО предложения об устранении выявленных им нарушений. Однако заместитель генерального директора отказался их рассматривать.

Разрешите ситуацию с помощью норм международного трудового законодательства.

Задача № 3

Инженер Г. Рейган, работающий на одном из перерабатывающих предприятий в РФ и прибывший из США на основании рабочей визы, был уволен за распитие спиртных напитков в рабочее время. При этом он обратился в КТС с просьбой восстановить его на работе, считая, что с ним поступили жестоко, поскольку он отмечал свой день рождения. Председатель КТС не принял у него заявление и добавил, что с алкоголиками он не намерен разговаривать.

Дайте заключение о законности отказа председателя КТС. Какими международными стандартами о труде можно разрешить ситуацию?

ТЕСТ:

1. Конвенция МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» содержит нормы общего применения в отношении:

- 1) любых увольнений по инициативе предприятий и специальный раздел, касающийся прекращения трудовых отношений по экономическим, технологическим, структурным или аналогичным причинам;
- 2) некоторых увольнений по инициативе предприятий и специальный раздел, касающийся прекращения трудовых отношений по экономическим, технологическим, структурным или аналогичным причинам;
- 3) любых увольнений по инициативе предприятий;
- 4) ни один вариант не верен.

2. Национальное законодательство может предусмотреть, что при увольнении за серьезный проступок:

- 1) выплачивается пособие по безработице;
- 2) выходное пособие не выплачивается;
- 3) выходное пособие выплачивается;
- 4) пособие по безработице не выплачивается.

3. Конвенция МОТ № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» предоставляет государствам выбор:

- 1) принять на себя права защиты работников;
- 2) взять на себя обязанности по защите работников;
- 3) взять на себя обязанности защиты работников путем установления привилегий при выплате заработной платы и (или) сформировать гарантийные фонды, обеспечивающие интересы работников;
- 4) иной вариант ответа.

4. Граждане РФ получили возможность обращаться с индивидуальными жалобами в Европейский Суд по правам человека в:

- 1) 1995 году;
- 2) 1996 году;
- 3) 1997 году;
- 4) 1998 году.

5. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод от 1950 года провозглашает:

- 1) право создавать профессиональные союзы и вступать в них для защиты своих интересов;
- 2) обязанность создавать профессиональные союзы и вступать в них для защиты своих интересов;
- 3) право создавать профессиональные союзы;
- 4) обязанность создавать профессиональные союзы.

Промежуточная аттестация

ВОПРОСЫ ДЛЯ ЭКЗАМЕНА

1. Понятие международно-правового регулирования трудовых отношений и его субъекты.
2. Источники международно-правового регулирования трудовых отношений.
3. Характеристика отдельных Конвенций МОТ.
4. Понятие принципов международно-правового регулирования труда и их значение.
5. Классификация принципов международно-правового регулирования труда.
6. Общая характеристика основных (отраслевых) принципов международно-правового регулирования труда.
7. Понятие источников международно-правового регулирования труда и их система.
8. Особенности системы источников международно-правового регулирования труда.
9. Общая характеристика важнейших источников международно-правового регулирования труда.
10. Особенности применения нормативных актов, содержащих нормы международного трудового права.
11. Понятие и продолжительность рабочего времени в системе международных стандартов.
12. Понятие и виды времени отдыха в системе международных стандартов.
13. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет международными стандартами.
14. Возрастные ограничения приема на работу.
15. Ограничения при перемещении тяжестей вручную.
16. Особенности регулирования труда женщин международными стандартами.
17. Особенности режимов рабочего времени и времени отдыха для женщин в системе международных стандартов.
18. Формы социального сотрудничества организаций работников и работодателей.
19. Защита прав работников при увольнении.
20. Роль Европейского Суда по правам человека в регулировании трудовых отношений.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

Преподаватель, реализующий дисциплину (модуль), в зависимости от уровня подготовленности обучающихся может использовать иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА

Дисциплина		«Международно-правовое регулирование труда»			
Курс	2				
Семестр		3			
Кафедра		Корпоративного права			
Ф.И.О. преподавателя, звание, должность		Кораблина О.В., доцент, к.ю.н., заведующая кафедрой корпоративного права			
Трудоемкость дисциплины		108 часов			
Число зачетных дидактических единиц		3 з.е.			
Максимальное количество баллов за работу в течение семестра:		70 баллов			
Промежуточный контроль за семестр:		30 баллов			
№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий/баллы	Максимальное количество баллов	Срок предоставления	
Основной блок					
1.	1.	Посещение занятий	14 часов практических занятий / 0,5 балла	7	по расписанию
	2.	Активность студента на занятии	14 часов практических занятий / 1 балл	14	по расписанию
	3.	Выступления на семинарских занятиях:			по расписанию
	3.1.	полный ответ по вопросу	14 часов практических занятий / 2 балла	28	
	3.2.	доклад (сообщение) по дополнительной теме	14 часов практических занятий / 0,5 балла	7	
	3.3.	дополнение	14 часов практических занятий / 0,5 балла	7	
	4.	Тестирование по темам: 1) «Источники международного-правового	2 темы /	4	

	регулирования труда», 2) «Защита трудовых прав работников международными стандартами о труде ».	2 балла		
5.	Контроль творческой самостоятельной работы:			
5.1.	Выполнение реферата по теме «Принципы международно-правового регулирования труда»	1 реферат / 3 балла за реферат	3	по расписанию
Промежуточный контроль:			70	
Дополнительный блок				
6.	Экзамен	2 теоретических вопроса и 1 практическая ситуация / 13 баллов за теоретический вопрос и 4 балла за практическую ситуацию	30	по расписанию
Итого:			100	

Таблица «Начисление бонусов»

Показатель	Баллы
Отсутствие пропусков лекции (посетил все лекции)	+ 3
Отсутствие пропусков практических занятий	+ 3
Активная работа студента на занятии, существенный вклад студента на занятии	+ 2
Участие с докладами на научных конференциях:	
- внутривузовской	+ 2
- городской	+ 3
- областной	+ 4
- региональной	+ 5
- международной	+ 6
Участие в конкурсах научно-исследовательских работ:	
- внутривузовской	+ 2
- городской	+ 3
- областной	+ 4
- региональной	+ 5
- международной	+ 6

Таблица «Система штрафов»

Показатель	Баллы
Опоздание (два и более)	-2
Не готов к семинарскому занятию	-2
Нарушение учебной дисциплины	-3
Пропуск занятий без уважительной причины (за одно занятие)	-2

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) Основная литература:

1. Трудовое право: учебник для бакалавров: в 2-х томах - Т. I. Часть общая [Электронный ресурс] / Офман Е.М. - М.: Прометей, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).

2. Трудовое право: учебник для бакалавров: в 2-х томах - Т. II. Часть особенная [Электронный ресурс] / Офман Е.М. - М.: Прометей, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).

3. Трудовое право России [Электронный ресурс] / Дмитриева И. К., Куренной А. М. - М.: Проспект, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).

б) Дополнительная литература:

1. Трудовое право России [Электронный ресурс] / Гусов К.Н., Лютов Н.Л., - М.: Проспект, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).

2. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда [Электронный ресурс] / Сапфинова А.А. - М.: Проспект, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).

3. Юридические документы. Чему не учат студентов. Как правильно понять и подготовить [Электронный ресурс]: учебник / Кашанина Т.В. - М.: Проспект, 2018. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).

в) Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины (модуля):

Учебный год	Наименование ЭБС
2020/2021	<p>Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента». Многопрофильный образовательный ресурс «Консультант студента» является электронной библиотечной системой, предоставляющей доступ через сеть Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретенным на основании прямых договоров с правообладателями. Каталог в настоящее время содержит около 15000 наименований.</p> <p>www.studentlibrary.ru. Регистрация с компьютеров АГУ</p>

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. Компьютерная техника в мультимедийных аудиториях.
2. Зал судебных заседаний в рамках изучения темы «Международно-правовое регулирование механизмов защиты трудовых прав работников».
3. Диски CD-R справочно-правовой системы «Консультант Плюс», «Гарант» с учетом последних изменений и дополнений в системе российского и регионального законодательства.
4. Мультимедийные презентации согласно тематике лекционных и семинарских занятий.

При необходимости рабочая программа дисциплины (модуля) может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для обучения с применением дистанционных образовательных технологий. Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).