

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Жолобов Ярослав Борисович
Должность: Директор
Дата подписания: 24.10.2024 11:18:46
Уникальный программный ключ:
4671e55a0ce5aa85ec5a17a938b5f6f8c0433e48

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»**

**Рабочая программа дисциплины (модуля)
«Трудовое право зарубежных стран»**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Набор 2024 г.

**Направление подготовки/специальность:
40.04.01 Юриспруденция
(квалификация (степень) «Магистр»)**

**Профиль подготовки/специализация:
Юрист в сфере трудовых правоотношений**

Рабочая программа разработана в соответствии с требованиями ФГОС.

Разработчик (-и): Созанова М.В., к.ю.н.; Гусева Т.С., д.ю.н, доцент

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры гражданского права(протокол № 10 «27» марта 2024 г.).

Зав. кафедрой Сварчевский К.Г., к.ю.н. _____ (подпись)

Санкт-Петербург, 2024.

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины (модуля)

«Трудовое право зарубежных стран»

наименование дисциплины в соответствии с учебным планом
для набора года на-уч.г.

Краткое содержание изменения	Дата и номер протокола заседания кафедры

Актуализация выполнена: _____
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

« _ »201_____ г.

ПОДПИСЬ

Зав. кафедрой _____
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

« _ »20 _____ г.

ПОДПИСЬ

Оглавление

	Наименование разделов	Стр.
	Аннотация рабочей программы	
1.	Цели и планируемые результаты изучения дисциплины (модуля)	
2.	Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП	
3.	Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы	
4.	Содержание дисциплины (модуля)	
5.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)	
6.	Материально-техническое обеспечение	
7.	Карта обеспеченности литературой	
8.	Фонд оценочных средств	

**Аннотация рабочей программы дисциплины
«Трудовое право зарубежных стран»**

Разработчик (-и): Созанова М.В., к.ю.н.; Гусева Т.С., д.ю.н, доцент

<p>Цель изучения дисциплины</p>	<p>Целью освоения дисциплины «Трудовое право зарубежных стран» являются: получение углубленных знаний в области международного трудового права и профессиональных навыков использования международных правовых актов в сфере трудового права; освоение основных принципов сравнительного правоведения; получение теоретических и практических знаний в области использования сравнительного метода в науке и практике трудового права; приобретение общих сведений об основных национальных системах трудового права, навыков работы с зарубежным трудовым законодательством; ознакомление с сущностью, содержанием и тенденциями правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений в зарубежных странах; развитие компетенций в области практического применения полученных знаний в области международного и сравнительного трудового права; освоение практических навыков применения коллизионного трудового права, обучение практическим аспектам применительно к трудовому праву зарубежных стран; формирование навыков комплексного анализа нормативного материала, системного восприятия анализируемых документов.</p> <p>В результате изучения дисциплины «Трудовое право зарубежных стран» обучающиеся должны развить способности к решению профессиональных задач в соответствии с профильной направленностью магистерской программы и видами профессиональной деятельности: формирование представлений об основах правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений; проведение анализа источников права, закрепляющих основы регулирования порядка и особенностей закрепления основных трудовых прав личности в зарубежных странах, развития системы их гарантий и защиты; анализ практики применения указанных документов, взаимодействия государств по вопросам регулирования труда; выявление сущности, тенденций и основных этапов, характеризующих процесс интеграции в области регулирования отношений по труду и обеспечения основных трудовых прав в зарубежных странах.</p>
<p>Место дисциплины в структуре ОПОП</p>	<p>Учебная дисциплина «Трудовое право зарубежных стран» относится к вариативной (профильной) части профессионального цикла ФГОС ВО по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция («Магистр»). «Трудовое право зарубежных стран» как научная дисциплина изучается в течение одного семестра. Завершается изучение дисциплины сдачей дифференцированного зачета.</p> <p>Фундаментальные основы данной дисциплины составляют достижения науки трудового права, теоретические исследования в области трудового права, а также основные правовые понятия и категории, усвоенные магистрантами при изучении актуальных проблем трудового права.</p>

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)	ПК-3. Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты ПК-5. Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судам, иных органах публичной власти
Содержание дисциплины (модуля)	Тема 1. Общая характеристика отрасли трудового права в зарубежных странах; Тема 2. Трудовой договор; Тема 3 Основные трудовые права работников в зарубежных странах; Тема 4. Коллективное трудовое право.
Общая трудоемкость дисциплины (модуля)	Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.
Форма промежуточной аттестации	Дифференцированный зачет

1. Цели и планируемые результаты изучения дисциплины (модуля)

Целью изучения дисциплины (модуля) является освоение компетенций (индикаторов достижения компетенций), предусмотренных рабочей программой.

В совокупности с другими дисциплинами ОПОП дисциплина обеспечивает формирование следующих компетенций:

Таблица 1

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3.	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-5.	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судам, иных органах публичной власти

Планируемые результаты освоения дисциплины в части каждой компетенции указаны в картах компетенций по ОПОП.

В рамках дисциплины осуществляется воспитательная работа, предусмотренная рабочей программой воспитания, календарным планом воспитательной работы.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Учебная дисциплина «Трудовое право зарубежных стран» относится к дисциплинам по выбору профессионального цикла ФГОС ВО по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция («Магистр»). «Трудовое право зарубежных стран» как научная дисциплина изучается в течение одного семестра. Завершается изучение дисциплины «Трудовое право зарубежных стран» сдачей дифференцированного зачета.

Фундаментальные основы данной дисциплины составляют достижения науки трудового права, теоретические исследования в области трудового права, а также основные правовые понятия и категории, усвоенные магистрантами при изучении актуальных проблем трудового права: нормы трудового права, ее действие во времени и пространстве, по кругу лиц, юридический факт, источник и формы трудового права, нормативно-правовой акт трудового права.

Магистрант, приступая к изучению данного учебного курса, должен обладать основными **знаниями** дисциплин, полученных в рамках программы бакалавриата, а также достаточными представлениями об основных понятиях теории государства и права, истории государства и права России и зарубежных стран, иметь представление о гражданском и административном законодательстве; **уметь** использовать методы сбора нормативной и фактической информации, имеющей значение для реализации правовых норм в сфере трудового права, а также методы анализа судебной практики; **владеть** методологией сравнительно-правового анализа применительно к трудовому праву.

3. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Таблица 2
Очная форма обучения

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			4	
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	2	72		72
Контактная работа		12		12
Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС		60		60
Занятия лекционного типа		2		2
Занятия семинарского типа в том числе с практической подготовкой (при наличии)		10		10
Форма промежуточной аттестации				Дифференцированный зачет

Таблица 2.2.
Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			5	6
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	2	72		4
Аудиторные занятия		14	4	10

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			5	6
Лекции		2	2	
Семинары или практические занятия		12	2	10
Самостоятельная работа(СРС)		58		58
Форма промежуточной аттестации				Дифференцированный зачет

4. Содержание дисциплины (модуля)

4.1. Текст рабочей программы по темам.

Тема 1. Общая характеристика отрасли трудового права в зарубежных странах

Предмет трудового права. Принципы трудового права. Недопущение дискриминации в области труда и занятий в трудовом законодательстве отдельных государств. Отличия в подходах к «равенству прав», «равенству возможностей» и «равенству результатов» применительно к антидискриминационному законодательству в промышленно развитых странах. Значения отдельных критериев дискриминации для различных стран: пол, возраст, раса, инвалидность и др. – с использованием примеров из российской и зарубежной судебной практики. «Позитивные» или «утверждающие действия» (англ. – positive/affirmative action) по законодательству промышленно развитых стран, а также принцип «разумного приспособления» (англ. – reasonable accommodation). Упразднение всех форм принудительного или обязательного труда в трудовом законодательстве отдельных государств. Право на труд и защита от безработицы. Гибкость и стабильность на рынке труда. Европейская политика «флексикьюрити». Субъекты трудового права экономически развитых стран мира. Источники трудового права: ратифицированные международные договоры, Конституции, законы о труде. Дифференциация трудового права. Трудовое право стран континентальной Европы. Англосаксонский вид трудового права.

Тема 2. Трудовой договор

Понятие и содержание трудового договора. «Пакт о неконкуренции». Виды договоров. Атипичные трудовые договоры. Заключение трудового договора. Срочные трудовые договоры. Договоры о «заемном» труде. Соотношение трудового договора и договора подряда. Прекращение трудового договора. Порядок увольнения по инициативе работника. Порядок увольнения по инициативе работодателя. Аннулирование, признание недействительным, приостановка трудового договора.

Тема 3. Основные трудовые права работников в зарубежных странах

Рабочее время. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени. Сверхурочная работа. Регулирование рабочего времени отдельных категорий работников. Отдельные виды рабочего времени: работа на условиях неполного рабочего времени; домашний и дистанционный труд; ночной труд. Время отдыха. Еженедельный отдых.

Оплачиваемые отпуска. Оплата труда. Понятие заработной платы. Форма выплаты заработной платы. Свобода распоряжения заработной платой. Ограничения удержаний из заработной платы. Периодичность выплаты заработной платы. Право работника на информацию о причитающейся ему заработной плате. Защита права работников на заработную плату в случае банкротства работодателя. Минимальный размер оплаты труда. Право на индексацию заработной платы. Общие вопросы безопасности и гигиены труда. Проблемы правового регулирования защиты персональных данных работников в трудовом праве зарубежных стран.

Тема 4. Коллективное трудовое право

Правовые акты о свободе объединения и признании права на ведение коллективных переговоров. Право на создание и участие в организациях работников и работодателей. Право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров. Процедуры информирования и консультаций с представителями работников; участие работников в управлении организацией. Мирные процедуры разрешения трудовых споров между участниками социального партнерства. Забастовки и другие промышленные акции работников. Локауты и другие средства защиты работодателей от промышленных акций работников.

4.2. Разделы и темы дисциплины, виды занятий (тематический план)

Таблица 3

Таблица 3.1. для студентов очной формы обучения

№	Раздел дисциплины, тема	Код компетенции	Общая трудоёмкость дисциплины	в том числе					Наименование оценочного средства
				Контактная работа	Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Практическая подготовка	
				час	час	час	час	час	
1	Тема 1. Общая характеристика отрасли трудового права в зарубежных странах	ПК-3, ПК-5.	18	2,5	15,5	0,5	2		вопросы для семинара; разбор конкретных ситуаций; вопросы для подготовки к промежуточной аттестации; эссе
2	Тема 2. Трудовой договор	ПК-3, ПК-5.	18	3,5	14,5	0,5	3		вопросы для семинара; разбор конкретных ситуаций; подготовка к деловой (ролевой)

									игре; вопросы для подготовки к промежуточной аттестации; эссе
3	Тема 3. Основные трудовые права работников в зарубежных странах	ПК-3, ПК-5.	18	3,5	14,5	0,5	3		вопросы для семинара; разбор конкретных ситуаций; вопросы для подготовки к промежуточной аттестации; эссе
4	Тема 4. Коллективное трудовое право	ПК-3, ПК-5.	18	2,5	15,5	0,5	2		вопросы для семинара; разбор конкретных ситуаций; вопросы для подготовки к промежуточной аттестации; эссе
ВСЕГО			72	12	60	2	10		

Таблица 3.2
для студентов заочной формы обучения

№	Раздел дисциплины, тема	Код компетенции	Общая трудоёмкость дисциплины	в том числе					Наименование оценочного средства
				Контактная работа	Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Практическая подготовка	
				час	час	час.	час.	час.	
1	Тема 1. Общая характеристика отрасли трудового права в зарубежных странах	ПК-3, ПК-5.	18	2,5	15,5	0,5	2		вопросы для семинара; разбор конкретных ситуаций; вопросы для подготовки к промежуточной аттестации; эссе
2	Тема 2. Трудовой договор	ПК-3, ПК-5.	18	3,5	14,5	0,5	3		вопросы для семинара; разбор конкретных ситуаций; подготовка к деловой (ролевой) игре; вопросы для

									подготовки к промежуточной аттестации; эссе
3	Тема 3. Основные трудовые права работников в зарубежных странах	ПК-3, ПК-5.	18	3,5	14,5	0,5	3		вопросы для семинара; разбор конкретных ситуаций; вопросы для подготовки к промежуточной аттестации; эссе
4	Тема 4. Коллективное трудовое право	ПК-3, ПК-5.	18	2,5	15,5	0,5	2		вопросы для семинара; разбор конкретных ситуаций; вопросы для подготовки к промежуточной аттестации; эссе
ВСЕГО			72	12	60	2	10		

4.3. Самостоятельное изучение обучающимися разделов дисциплины

Таблица 4

Таблица 4.1. для студентов очной формы обучения

№ темы дисциплины	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
Тема 1. Общая характеристика отрасли трудового права в зарубежных странах	Отличия в подходах к «равенству прав», «равенству возможностей» и «равенству результатов» применительно к антидискриминационному законодательству в промышленно развитых странах. Значении отдельных критериев дискриминации для различных стран: пол, возраст, раса, инвалидность и др. – с использованием примеров из российской и зарубежной судебной практики. «Позитивные» или «утверждающие действия» (англ. – positive/affirmativeaction) по законодательству промышленно развитых стран, а также принцип «разумного приспособления» (англ. – reasonableaccommodation). Упразднение всех форм принудительного или обязательного труда в трудовом законодательстве отдельных государств. Право на труд и защита от безработицы. Гибкость и стабильность на рынке труда. Европейская политика «флексикьюрити». Дифференциация трудового права. Трудовое право стран континентальной Европы. Англосаксонский вид трудового права.	15,5
Тема 2. Трудовой договор	«Пакт о неконкуренции». Атипичные трудовые договоры. Договоры о «заемном» труде. Соотношение трудового договора и договора подряда. Прекращение трудового договора. Порядок увольнения по инициативе работника. Порядок увольнения по инициативе	14,5

	работодателя. Аннулирование, признание недействительным, приостановка трудового договора.	
Тема 3. Основные трудовые права работников в зарубежных странах	Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени. Сверхурочная работа. Регулирование рабочего времени отдельных категорий работников. Отдельные виды рабочего времени: работа на условиях неполного рабочего времени; надомный и дистанционный труд; ночной труд. Свобода распоряжения заработной платой. Ограничения удержаний из заработной платы. Периодичность выплаты заработной платы. Право работника на информацию о причитающейся ему заработной плате. Защита права работников на заработную плату в случае банкротства работодателя. Минимальный размер оплаты труда. Право на индексацию заработной платы. Общие вопросы безопасности и гигиены труда. Проблемы правового регулирования защиты персональных данных работников в трудовом праве зарубежных стран.	14,5
Тема 4. Коллективное трудовое право	Право на создание и участие в организациях работников и работодателей. Процедуры информирования и консультаций с представителями работников; участие работников в управлении организацией. Мирные процедуры разрешения трудовых споров между участниками социального партнерства. Забастовки и другие промышленные акции работников. Локауты и другие средства защиты работодателей от промышленных акций работников.	15,5

*Таблица 4.2.
для студентов заочной формы обучения*

№ темы дисциплины	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
Тема 1. Общая характеристика отрасли трудового права в зарубежных странах	Отличия в подходах к «равенству прав», «равенству возможностей» и «равенству результатов» применительно к антидискриминационному законодательству в промышленно развитых странах. Значении отдельных критериев дискриминации для различных стран: пол, возраст, раса, инвалидность и др. – с использованием примеров из российской и зарубежной судебной практики. «Позитивные» или «утверждающие действия» (англ. – positive/affirmative action) по законодательству промышленно развитых стран, а также принцип «разумного приспособления» (англ. –	15

	reasonableaccommodation). Упразднение всех форм принудительного или обязательного труда в трудовом законодательстве отдельных государств. Право на труд и защита от безработицы. Гибкость и стабильность на рынке труда. Европейская политика «флексикьюрити». Дифференциация трудового права. Трудовое право стран континентальной Европы. Англосаксонский вид трудового права.	
Тема 2. Трудовой договор	«Пакт о неконкуренции». Атипичные трудовые договоры. Договоры о «заемном» труде. Соотношение трудового договора и договора подряда. Прекращение трудового договора. Порядок увольнения по инициативе работника. Порядок увольнения по инициативе работодателя. Аннулирование, признание недействительным, приостановка трудового договора.	15
Тема 3. Основные трудовые права работников в зарубежных странах	Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени. Сверхурочная работа. Регулирование рабочего времени отдельных категорий работников. Отдельные виды рабочего времени: работа на условиях неполного рабочего времени; надомный и дистанционный труд; ночной труд. Свобода распоряжения заработной платой. Ограничения удержаний из заработной платы. Периодичность выплаты заработной платы. Право работника на информацию о причитающейся ему заработной плате. Защита права работников на заработную плату в случае банкротства работодателя. Минимальный размер оплаты труда. Право на индексацию заработной платы. Общие вопросы безопасности и гигиены труда. Проблемы правового регулирования защиты персональных данных работников в трудовом праве зарубежных стран.	14
Тема 4. Коллективное трудовое право	Право на создание и участие в организациях работников и работодателей. Процедуры информирования и консультаций с представителями работников; участие работников в управлении организацией. Мирные процедуры разрешения трудовых споров между участниками социального партнерства. Забастовки и другие промышленные акции работников. Локауты и другие средства защиты работодателей от промышленных акций работников.	14

4.4. Темы курсового проекта (курсовой работы)

Отсутствует в учебном плане

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

5.1. Учебно-методические рекомендации по изучению дисциплины (модуля)

Структура учебного курса дисциплины «Международно-правовое регулирование труда» обусловлена строением одноименной отрасли российского права и правовой науки.

Изучение учебной дисциплины «Международно-правовое регулирование труда» имеет своей целью формирование у магистрантов необходимого правового компонента их профессиональной подготовки. Изучение дисциплины будет способствовать росту правовой грамотности обучающихся, выработке у них профессиональной этики юриста, правосознания, законопослушного поведения и стремления к установлению правопорядка, выработки практических навыков при рассмотрении индивидуальных трудовых споров в ходе судебного разбирательства.

Самостоятельная работа магистрантов осуществляется с целью закрепления и углубления полученных знаний. Данный вид деятельности способствует формированию и развитию самостоятельности, творчества и культуры научной организации учебной работы. Самостоятельная работа играет ведущую роль в формировании личности будущего специалиста и является необходимым условием развития его потенциальных возможностей. Она должна обеспечивать не только усвоение, контроль и самоконтроль определенных знаний, но и помогать формированию навыков самостоятельного их приобретения.

Усвоение учебного и научного материала невозможно без самостоятельной работы обучающихся. В ходе такой работы происходит перевод содержания в соответствие с индивидуальным стилем мышления, способами познания, опытом.

Способы познания и самообучения далеко не всегда оказываются адекватными строению и особенностям информации. Поэтому представляется необходимым специальное обучение аспирантов как структуре субъективного познания научной и практической информации, так и способам ее освоения.

Самостоятельная работа нацелена на дополнительное изучение рекомендуемой научной литературы, осмысление лекционного материала, материала учебных пособий, изучение законодательства, официальных актов высших судебных органов, судебной практики.

Формы обучения и контроля: лекции, семинары, привлечение магистрантов к участию в научных конференциях по тематике дисциплины, решение задач, собеседование, самостоятельная работа магистрантов, консультации, экзамены.

В процессе изучения настоящего курса магистранты посещают лекционные и семинарские занятия, а также осуществляют самостоятельную подготовку, по итогам которых сдают дифференцированный зачет в устной форме. Для освоения дисциплины рекомендуется обращаться к лекционному материалу, изучать соответствующую специальную литературу, законодательство, официальные акты высших судебных органов, периодические юридические издания, материалы судебной практики.

При освоении тем, предусмотренных учебным курсом, следует учитывать распределение нагрузки, обозначенное в рабочей программе дисциплины. Это связано с тем, что, как правило, базовые вопросы темы выносятся преподавателем на лекционное занятие, а более подробное изучение темы, предполагающие, в том числе, решение задач, происходит в рамках самостоятельной работы и семинарских занятий.

Исходя из этого, можно выделить следующие этапы освоения материала в рамках конкретной темы курса:

Ознакомление с планом лекции. Посещение лекции, ведение конспекта.

Ознакомление с планом практического занятия, представленным в настоящем учебно-методическом комплексе.

Самостоятельная подготовка к практическому занятию с использованием основной и дополнительной учебной литературы (учебники, учебные пособия, статьи в периодических изданиях, а также программного обеспечения и Интернет-ресурсов.

Посещение практического занятия, участие в опросах, написание письменных работ, решение задач.

Помимо вопросов, вынесенных на лекционные и практические занятия, рабочей программой предусматривается ряд тем, подлежащих самостоятельному изучению и призванных дать более полное представление о содержании учебного курса. Освоение указанных тем производится магистрантом на основании изучения основной и дополнительной литературы, а также Интернет-ресурсов.

При подготовке к экзамену магистранту необходимо повторить материал учебного курса, обратив особо пристальное внимание на темы, которые были им пропущены или недостаточно успешно освоены. Перечень заданий к экзамену содержится в настоящем учебно-методическом комплексе.

Лекционные занятия (теоретический курс):

В лекциях по основным темам даются основы научных знаний проблемные, а также наиболее сложные для усвоения вопросы содержания курса. Изложение теоретических вопросов сопровождается примерами судебной практики. На лекциях используются технические средства обучения, наглядные пособия в их оптимальном соотношении с другими методами обучения (словесным, проблемно-поисковым, репродуктивным).

При преподавании дисциплины используются преимущественно следующие типы лекционных занятий:

- лекция – дискуссия по теме проведенного семинара;
- лекция-конференция по комплексу изученных тем;
- лекция-консультация по индивидуальной заявке и т.д.

Рекомендации:

Материал лекций целесообразно конспектировать, обращая внимание на вопросы, которым лектор уделяет особое внимание. Конспектировать следует не только теоретический материал, но и рекомендации лектора относительно дополнительной литературы по теме лекции, ссылки на судебную практику и иные источники.

Семинарские занятия.

Семинарские занятия, проводятся для выработки практических навыков в условиях, максимально приближенных к реальным. Каждый магистрант самостоятельно под контролем преподавателя выполняет задания практикума и по завершении работы предоставляет преподавателю письменный отчет о проделанной работе.

На семинарских занятиях используются технические средства обучения, наглядные пособия в оптимальном их соотношении с другими методами обучения (словесным, проблемно-поисковым, репродуктивным).

При подготовке к семинарским занятиям магистрантам необходимо самостоятельно изучить нормативные правовые акты, регулирующие правоотношения в рассматриваемой области знаний, а также основную и дополнительную учебную литературу по соответствующей теме (учебники, учебные пособия, статьи в периодических изданиях).

Нормы оценки знаний магистрантов на практических занятиях предполагают учет их индивидуальных особенностей, дифференцированный подход к обучению, проверке знаний, умений их применения к конкретным жизненным ситуациям.

Самостоятельная работа магистрантов включает: чтение и изучение международных договоров, нормативных актов, учебной, научно-методической литературы, материалов судебной практики; подготовку к семинарским занятиям, конспектирование текстов

лекций и вопросов, разбираемых на семинарских занятиях, подготовку ответов на вопросы для промежуточной аттестации.

В процессе самостоятельной работы изучение материала (при подготовке к семинарским занятиям, экзамену, подготовке реферата, доклада и т.д.) целесообразно начинать с изучения положений нормативных правовых актов, регулирующих те или иные вопросы, а затем обращаться к материалам, изложенным в учебной литературе. Усвоенные позиции следует затем соотнести со складывающейся практикой применения закона, для чего необходимо будет обращение к соответствующим постановлениям Пленума Верховного Суда РФ и материалам судебной практики по конкретным делам, публикуемым, например в «Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации» и имеющимся в правовых системах (Консультант Плюс и др). Для более углубленного усвоения вопроса должно иметь место обращение к специальной литературе, как основной, так и дополнительной, а также к периодическим изданиям, например таким как «Трудовое право», «Российское правосудие», «Законность», «Российская юстиция» и другим изданиям.

При работе с литературой в ходе самостоятельной работы рекомендуется делать выписки наиболее важного материала, в частности основных понятий, определений, а также положений, содержащих ответ на вопрос лекции и семинара. Особое внимание должно быть уделено сущности исходных понятий, поскольку они являются ключом для изучаемого материала. При этом следует стремиться к осознанию каждого признака, определения, раскрывающих сущность той или иной трудо-правовой категории.

При работе с литературой в ходе самостоятельной подготовки к семинарским занятиям, экзаменам рекомендуется делать выписки наиболее важного для понимания данной темы материала, в частности, основных понятий, определений, а также положений, содержащих ответы на вопросы, затронутые в ходе лекций и семинаров. Это поможет магистрантам приобрести навыки аналитического мышления, умение критически оценивать различные позиции, вырабатывать собственную точку зрения и уметь ее защищать.

Результаты самостоятельного изучения литературы могут быть зафиксированы в следующих формах:

- в составлении плана изученного источника;
- в выписках концептуальных положений автора работы;
- в составлении тезисов, т.е. самостоятельное краткое изложение основных мыслей прочитанного источника;
- в составлении аннотации, т.е. краткой обобщающей характеристики прочитанной книги, брошюры, статьи;
- в написании конспекта, в котором отражаются собственные мысли, подтвержденные цитатами авторов, наиболее важными цифрами и фактами.

Самостоятельная работа с литературой должна научить магистрантов выделять и запоминать наиболее важные положения, выработать у них творческий подход к пониманию теоретических проблем и их практических следствий, критическое отношение к отдельным концепциям и выводам, основанное как на логическом анализе, так и на результатах практической деятельности.

Кроме того, магистрант должен самостоятельно отслеживать изменения закона, используя при этом официальные издания («Российскую газету» «Парламентскую газету» «Собрание законодательства»).

В процессе самостоятельной работы целесообразно также использовать и справочно-информационные базы КонсультантПлюс, Гарант, Кодекс и другие. Использование этих систем позволяет достаточно оперативно отслеживать изменения законодательства, быть в курсе направлений судебной практики. С последней следует знакомиться и изучая материалы, публикуемые в «Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации».

Семинарское занятие, как правило, складывается из двух частей: обсуждения теоретических вопросов и решения задач. Все это требует соответствующей самостоятельной подготовки магистрантов.

Готовясь к семинару, магистрант должен самостоятельно:

- проработать соответствующие разделы учебников, чтобы иметь представление о выносимых на обсуждение проблемах;
- изучить материалы лекций и литературу, делая выписки, необходимые для обсуждения проблем семинара;
- продумать ответы по вопросам темы, быть готовым к дискуссии по спорным вопросам, вынесенным на семинарское занятие, что требует обдумывания аргументации и системы доказательств той точки зрения, которая, по мнению магистранта, является наиболее приемлемой.

Выступления на семинарских занятиях должны достаточно полно раскрывать содержание обсуждаемых вопросов. Излагаемую позицию следует аргументировать, используя при этом ссылки на точки зрения, представленные в литературе, на законодательные и иные нормативные правовые источники, а также при возможности примеры из собственной профессиональной деятельности.

Семинар предполагает наличие дискуссии, активный обмен мнениями по поставленным вопросам, обсуждение сообщений и выступлений. На семинарских занятиях может быть использована и система докладов. К докладу магистрант готовится самостоятельно, определив предварительно с преподавателем тему доклада, а также проработав вопрос о его структуре. В докладе целесообразно отразить и теоретические и практические позиции. В этой связи необходимо обращение к специальной литературе по теме доклада, в том числе и литературе, не указанной в рабочей программе, а также к материалам судебной практики. Если в процессе подготовки у магистранта возникают затруднения, они могут быть разрешены на консультации с преподавателем.

При решении задач магистрант должен показать умение использовать теоретический и законодательный материал при практическом разрешении поставленных проблем.

В ходе решения задачи следует изучить ее условия, уяснить, на какие вопросы требуются ответы. Сами ответы должны быть исчерпывающими. Аргументировать позицию целесообразно ссылками на закон, постановления Пленумов Верховного Суда, теоретические разработки. В случае, если ответ на вопросы, поставленные в задаче, не является однозначным, желательно формулировать и аргументировать собственную позицию, а также обосновать, почему, с точки зрения автора, иные подходы к решению проблемы представляются неверными.

2. Учебно-методические рекомендации по выполнению различных форм

самостоятельной работы

Большое значение при изучении дисциплины «Международно-правовое регулирование труда» имеет правильно организованная самостоятельная работа магистрантов. Предлагаемые методические рекомендации предназначены для оказания необходимой методической помощи при подготовке магистрантов к практическим занятиям, а также самостоятельном изучении данной учебной дисциплины. Так, при решении задач, анализе проблемных, спорных вопросов могут быть использованы как общетеоретические разработки, взятые из учебной и научной литературы, так и примеры регионального опыта в сфере социальной защиты населения.

Большое значение при изучении трудового договора имеет правильно организованная самостоятельная работа магистрантов. Она предполагает соблюдение ряда методических правил. Приступая к изучению темы, необходимо усвоить лекционный материал и нормативный материал по теме. Задания должны быть прочитаны

внимательно с тем, чтобы ни один вопрос не остался неучтенным. Кроме того, необходимо точно представлять, что требуется от магистранта при подготовке к семинарским занятиям, на какие конкретно вопросы надлежит отвечать. Отвечая на поставленные вопросы, нельзя ограничиваться краткими ответами в виде дачи определений юридических понятий и перечислений видов и признаков. Ответ должен быть мотивированным, полным, по возможности содержать обоснование суждения при наличии различных точек зрения на проблему в науке трудового права. Только тогда, когда принятая точка зрения или правовая позиция обоснована магистрантом приведенными правовыми нормами, относительно доказана их правильность, ответ можно считать полным.

Поэтому при освоении учебного материала магистрант должен рационально спланировать свое время, изучая рекомендуемую литературу и нормативные акты. В первую очередь необходимо в целом ознакомиться с лекционным материалом по теме, чтобы выявить вопросы, которые на лекции не рассматривались, а были вынесены преподавателем на самостоятельное изучение. Затем целесообразно прочитать тему в учебном пособии, чтобы иметь общее представление о вопросах и проблемах, которые освещены в учебной литературе. Только после этого следует приступить к изучению отдельных вопросов семинарского занятия. Надо иметь в виду, что одной учебной литературы недостаточно для полного и глубокого понимания вопроса.

При подготовке обязательно должны быть использованы нормативные правовые акты по теме занятия и, прежде всего, соответствующие главы и разделы Трудового кодекса РФ. Поскольку трудовое законодательство подвержено периодическим изменениям магистрант должен при подготовке пользоваться правовыми информационно-поисковыми системами Консультант-плюс и Гарант. Это позволяет следить за изменением, дополнением, отменой устаревших нормативных правовых актов трудового права и принятием новых, в том числе норм международных договоров и конвенций МОТ.

Только после изучения учебной литературы и нормативных актов можно переходить к исследованию специальной научной литературы по проблемам темы семинарского занятия, перечень которой содержится в каждой теме. Это, конечно же, не исключает инициативы магистранта в поиске и подборе научной литературы по теме занятия, книг и статей в периодических изданиях, опубликованных в последнее время. Прежде всего, при их подборе следует обращаться к библиотечному фонду учебного заведения.

Темы изучаются на семинарских (практических) занятиях путем разбора основных теоретических положений и практического их применения. При самостоятельном решении практических задач по практикумам необходимо уяснить круг требований работника, определить подведомственность трудового спора, затем найти норму трудового права, относящуюся к данному спору, познакомиться с судебной практикой, установить фактические обстоятельства, сопоставив их с выбранной нормой трудового права и, наконец, решить дело по существу, дать ему правовую квалификацию от имени комиссии по трудовым спорам, суда.

Выбирая тему для написания курсовой работы необходимо обратить внимание, что указанные в настоящем пособии темы являются примерными, поэтому требуют уточнения вместе с преподавателем или научным руководителем. При написании рефератов, курсовых и дипломных работ, магистрант должен использовать методические рекомендации, разработанные и изданные в Российской университете правосудия.

При изучении данной дисциплины рекомендуется использовать нормативные материалы, опубликованные в официальных научно-практических изданиях, а также с помощью информационно-правовых систем «Гарант», «Консультант плюс», «Кодекс».

2.1. Методические указания по изучению и анализу учебной и научной литературы, нормативных правовых актов в рамках подготовки к семинарскому занятию и в ходе самостоятельной работы

Рекомендуемая литература преподавателем дается в определенном объеме и соответственно ее перечень не является закрытым. При изучении научной литературы, нормативных правовых актов в рамках самостоятельной работы, во-первых, следует просмотреть имеющиеся в библиотечном фонде новинки по изучаемой теме;

во-вторых, составить список источников планируемых для изучения;

в-третьих, ознакомиться с их содержанием и выбрать необходимые вопросы;

в-четвертых, прочитать отмеченные блоки;

в-пятых, прочитать текст;

в-шестых, сделать схематичный конспект прочитанного материала;

в-седьмых, выписать ключевые блоки, определения, термины и если возникли какие-нибудь вопросы по итогам прочитанного материала записать, с целью обсуждения их с преподавателем.

2.2. Методические рекомендации по подготовке и проведению круглого стола.

Цель «круглого стола» - раскрыть широкий спектр мнений по выбранной для обсуждения проблеме с разных точек зрения, обсудить неясные и спорные моменты, связанные с данной проблемой, и достичь консенсуса.

Задачей «круглого стола» является мобилизация и активизация участников на решение конкретных актуальных проблем, поэтому «круглый стол» имеет специфические особенности:

1. Персофиницированность информации (участники во время дискуссии высказывают не общую, а личностную точку зрения. Она может возникнуть спонтанно и не до конца точно быть сформулирована. К подобной информации необходимо относиться особенно вдумчиво, выбирая крупинцы ценного и реалистического, сопоставляя их с мнениями других участников (дискутантов)).

2. Полифоничность «круглого стола» (в процессе «круглого стола» может царить деловой шум, многоголосье, что соответствует атмосфере эмоциональной заинтересованности и интеллектуального творчества. Но именно это и затрудняет работу ведущего (модератора) и участников. Среди этого многоголосья ведущему необходимо «уцепиться» за главное, дать возможность высказаться всем желающим и продолжать поддерживать этот фон, так как именно он является особенностью «круглого стола»).

Круглый стол предполагает:

1. готовность участников к обсуждению проблемы с целью определения возможных путей ее решения.
2. наличие определенной позиции, теоретических знаний и практического опыта.

Возможна организация такого круглого стола, когда в основу обсуждения преднамеренно заложены несколько точек зрения на один и тот же вопрос, обсуждение которых подводит к приемлемым для всех участников позициям и решениям.

Таким образом, неотъемлемые составляющие круглого стола:

1. неразрешённый вопрос;
2. равноправное участие представителей всех заинтересованных сторон;
3. выработка приемлемых для всех участников решений по обсуждаемому вопросу.

При проведении «круглого стола» для достижения положительного результата и создания деловой атмосферы необходимо:

- Предусмотреть оптимальное количество участников (если круг специалистов большой, необходим не один ведущий, а два).
- Обеспечить работу технических средств для аудио- и видеозаписи.
- Установить регламент выступлений.

- Обеспечить соответствующее оформление аудитории (желательно, чтобы «круглый стол» был действительно круглым и коммуникации осуществлялись «лицом к лицу», что способствует групповому общению и максимальной вовлеченности в дискуссию.)

Методика организации и проведения «круглого стола»

Обычно выделяют три этапа в организации и проведении «круглого стола»: подготовительный, дискуссионный и завершающий (постдискуссионный).

I Подготовительный этап включает:

- выбор проблемы (проблема должна быть острой, актуальной, имеющей различные пути решения). Выбранная для обсуждения проблема может носить междисциплинарный характер, она должна представлять практический интерес для аудитории с точки зрения развития профессиональных компетенций;
- подбор модератора (модератор руководит «круглым столом», поэтому должен на высоком уровне владеть искусством создания доверительной атмосферы и поддержания дискуссии, а также методом наращивания информации);
- подбор дискуссионщиков. Состав участников «круглого стола» может быть расширен путем привлечения представителей органов исполнительной власти, профессиональных сообществ и других организационных структур;
- подготовка сценария (проведение «круглого стола» по заранее спланированному сценарию позволяет избежать спонтанности и хаотичности в работе «круглого стола»).

Сценарий предполагает:

- определение понятийного аппарата (тезауруса);
- краткую содержательную вступительную речь модератора, в которой объявляется тема и спектр затрагиваемых в ее рамках проблем, контекст желаемого обсуждения;
- перечень вопросов дискуссионного характера (до 15 формулировок);
- разработку «домашних заготовок» ответов, подчас противоречивых и неординарных с использованием репрезентативной выборки информации;
- заключительную речь модератора;
- оснащение помещения стандартным оборудованием (аудио- видеотехникой), а также мультимедийными средствами с целью поддержания деловой и творческой атмосферы;
- консультирование участников (позволяет выработать у большинства участников определенные убеждения, которые в дальнейшем будут ими отстаиваться);
- подготовка необходимых материалов (на бумажном или электронном носителях): это могут быть статистические данные, материалы экспресс-опроса, проведенного анализа имеющейся информации с целью обеспечения участников и слушателей «круглого стола»

II Дискуссионный этап состоит из:

1. выступления модератора, в котором дается определение проблем и понятийного аппарата (тезауруса), устанавливается регламент, правила общей технологии занятия в форме «круглого стола» и информирование об общих правилах коммуникации.
2. К общим правилам коммуникации относятся рекомендации:
 - -избегай общих фраз;
 - - ориентируйся на цель (задачу);
 - - умей слушать;
 - - будь активен в беседе;

- - будь краток;
 - - осуществляй конструктивную критику;
 - - не допускай оскорбительных замечаний в адрес собеседника.
 - Ведущий должен действовать директивно, жестко ограничивая во времени участников «круглого стола».
3. проведения «информационной атаки»: участники высказываются в определенном порядке, оперируя убедительными фактами, иллюстрирующими современное состояние проблемы.
 4. выступления дискуссионных и выявления существующих мнений на поставленные вопросы, акцентирования внимания на оригинальные идеи. С целью поддержания остроты дискуссии рекомендуется формулировать дополнительные вопросы:
 5. ответов на дискуссионные вопросы;
 6. подведения модератором мини-итогов по выступлениям и дискуссии: формулирование основных выводов о причинах и характере разногласий по исследуемой проблеме, способах их преодоления, о системе мер решения данной проблемы.

III Завершающий (постдискуссионный) этап включает:

- подведение заключительных итогов ведущим;
- выработку рекомендаций или решений;
- установление общих результатов проводимого мероприятия.

Подведения итогов предусматривает:

напоминание целей и задач круглого стола;

демонстрацию итоговой расстановки точек зрения участников встречи на проблему;

формулирование общей позиции, к которой пришли или близки все участники встречи;

ориентирование магистрантов на изучение вопросов, которые не нашли должного освещения на занятии;

задание на самоподготовку;

слова благодарности всем участникам встречи

Семинарское занятие, как правило, складывается из двух частей: обсуждения теоретических вопросов и решения задач. Все это требует соответствующей самостоятельной подготовки магистрантов.

2.3. Методические рекомендации по решению ситуационных задач.

Готовясь к семинару, магистрант должен самостоятельно:

- проработать соответствующие разделы учебников, чтобы иметь представление о выносимых на обсуждение проблемах;

- изучить материалы лекций и литературу, делая выписки, необходимые для обсуждения проблем семинара;

- продумать ответы по вопросам темы, быть готовым к дискуссии по спорным вопросам, вынесенным на семинарское занятие, что требует обдумывания аргументации и системы доказательств той точки зрения, которая, по мнению магистранта, является наиболее приемлемой.

Выступления на семинарских занятиях должны достаточно полно раскрывать содержание обсуждаемых вопросов. Излагаемую позицию следует аргументировать, используя при этом ссылки на точки зрения, представленные в литературе, на законодательные и иные нормативные правовые источники, а также при возможности примеры из собственной профессиональной деятельности.

Семинар предполагает наличие дискуссии, активный обмен мнениями по поставленным вопросам, обсуждение сообщений и выступлений. На семинарских занятиях может быть использована и система докладов. К докладу магистрант готовится самостоятельно, определив предварительно с преподавателем тему доклада, а также проработав вопрос о его структуре. В докладе целесообразно отразить и теоретические и практические позиции. В этой связи необходимо обращение к специальной литературе по теме доклада, в том числе и литературе, не указанной в рабочей программе, а также к материалам судебной практики. Если в процессе подготовки у магистранта возникают затруднения, они могут быть разрешены на консультации с преподавателем.

При решении задач магистрант должен показать умение использовать теоретический и законодательный материал при практическом разрешении поставленных проблем.

В ходе решения задачи следует изучить ее условия, уяснить, на какие вопросы требуются ответы. Сами ответы должны быть исчерпывающими. Аргументировать позицию целесообразно ссылками на закон, постановления Пленумов Верховного Суда, теоретические разработки. В случае, если ответ на вопросы, поставленные в задаче, не является однозначным, желательно формулировать и аргументировать собственную позицию, а также обосновать, почему, с точки зрения автора, иные подходы к решению проблемы представляются неверными.

2.4 . Методические рекомендации по написанию эссе

Подготовка эссе осуществляется в соответствии с рабочей программой и ФОСом.

Эссе – это самостоятельная письменная работа, анализирующая и обобщающая исторические и теоретические публикации по заданной тематике, предполагающая выработку и обоснование собственной позиции автора в отношении рассматриваемых вопросов.

Подготовка эссе - вид исследовательской деятельности. Его написанию предшествует изучение широкого круга исторических, теоретических первоисточников, монографий, статей; обобщение правоприменительной практики. Работа над эссе активизирует развитие самостоятельного, творческого мышления, учит применять теоретические знания на практике при анализе правовых проблем института трудового договора.

Эссе должно иметь четко выраженный правовой характер, посвящен конкретной проблеме, связанной с тематикой учебной дисциплины. В случае затруднений с выбором темы эссе обучаемый может обратиться к списку тем, из которого может выбрать заинтересовавшую его тему.

Тема эссе, его план должны быть согласованы с преподавателем. По результатам проверки эссе преподаватель выставляет оценку. В случае отрицательной отметки, работа возвращается магистранту для доработки.

Объем эссе: 15-25 страниц машинописного текста через полтора интервала. На титульном листе указываются: принадлежность к Университету; кафедре; тема эссе; фамилия, имя, отчество автора; год написания. На втором листе помещается план эссе, включающий введение, основные вопросы, заключение, список литературы.

Название эссе должно содержать ясную и четкую формулировку проблемы, которую автор намеревается исследовать.

Структура эссе должна соответствовать поставленным задачам. Во введении дается описание состояния разработанности избранной темы, формулируются цели и задачи.

Раздел «Заключение» должен содержать четкие и краткие выводы из проделанной работы. В конце эссе приводится список изученной литературы (библиографический указатель) в алфавитном порядке с полным и точным указанием авторов, названий публикаций, места и года издания. Оформление библиографического указателя должно быть осуществлено в соответствии с действующим государственным стандартом. Эссе должно быть сшито (во избежание распада и потери страниц).

В процессе работы над эссе магистранты могут пользоваться консультациями преподавателей. Примерная тематика эссе приведена в ФОС по дисциплине.

3. Методические рекомендации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами по освоению дисциплины (модуля)

В освоении дисциплины «Международно-правовое регулирование труда» инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы деятельности: самостоятельная работа по освоению и закреплению материала; индивидуальная учебная работа в контактной форме предполагающая взаимодействие с преподавателем (в частности, консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся.

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья возможно

- использование специальных технических и иных средств индивидуального пользования, рекомендованных врачом-специалистом;

присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь.

На лекционном занятии рекомендуется использовать звукозаписывающие устройства и компьютеры, как способ конспектирования.

Для освоения дисциплины (в т.ч. подготовки к занятиям, при самостоятельной работе) лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляется возможность использования учебной литературы в виде электронного документа в электронно-библиотечной системе Book.ru имеющей специальную версию для слабовидящих; обеспечивается доступ к учебно-методическим материалам посредством СЭО «Фемида»; доступ к информационным и библиографическим ресурсам посредством сети «Интернет».

Категории магистрантов	Формы
С нарушением слуха	в печатной форме; в форме электронного документа;
С нарушением зрения	в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла;

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Для магистрантов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены оценочные средства, обеспечивающие возможность передачи информации, от магистранта преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья.

Магистрантам с ограниченными возможностями здоровья при проведении промежуточной аттестации увеличивается время на подготовку ответов. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации. Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с присутствием ассистента (тьютора).

4. Перечень нормативных правовых актов, актов высших судебных органов, материалов судебной практики

1. Нормативные правовые акты:

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17(1831).

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 19 июня 1998г.) // Российская газета, 1998, 16 декабря женщин (Нью-Йорк, 18 декабря 1979г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1982. №25 (2151). Ст. 464.

Конвенция Международной Организации Труда №52 о ежегодных оплачиваемых отпусках (Женева, 24 июня 1936г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957-1990. Том I. Женева, Международное бюро труда, 1991г.

Конвенция Международной Организации Труда № 10 о минимальном возрасте допуска детей на работу в сельском хозяйстве (Женева, 25 октября 1921г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда, 1991.

Конвенция Международной Организации Труда № 103 об охране материнства (Женева, 28 июня 1952г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда, 1991.

Конвенция Международной Организации Труда № 111 о дискриминации в области труда и занятий (Женева, 4 июня 1958г.). Конвенция ратифицирована РСФСР 4 мая 1961г. // Библиотечка Российской газеты. 1999. Вып. № 22-23

Конвенция Международной Организации Труда № 123 о минимальном возрасте допуска на подземные работы в шахтах и рудниках (Женева, 2 июня 1965г.) // Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. 1919 – 1956. Том 2.

Конвенция Международной Организации Труда № 131 об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (Женева, 3 июня 1970г.) // Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. 1957 - 1990, том 2.

Конвенция Международной Организации Труда № 138 О минимальном возрасте для приема на работу (Женева, 26 июня 1973 г.). Конвенция ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 5 марта 1979 г. № 8955-IX // Библиотечка Российской газеты. 1999. Вып. № 22-23.

Конвенция Международной Организации Труда № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (Женева, 3 июня 1981г.) // СЗ РФ. 2004. № 32. ст. 3284.

Конвенция Международной Организации Труда № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя (Женева, 2 июня 1982) // Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. 1957-1990. Том 2.

Конвенция Международной Организации Труда № 29 о принудительном или обязательном труде (Женева, 10 июня 1930г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957 - 1990. Том I. Женева, Международное бюро труда. 1991.

Конвенция Международной Организации Труда № 45 о применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода (Женева, 21 июня 1935г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда, 1991.

Конвенция Международной Организации Труда № 77 о медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности (Монреаль, 19 сентября 1946г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда, 1991.

Конвенция Международной Организации Труда № 79 об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах (Женева, 9 октября 1946г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда, 1991.

Конвенция МОТ № 154 "О содействии коллективным переговорам" от 19 июня 1981г. - М.: Совет ФНПР, 1991.

Конвенция МОТ № 168 "О содействии занятости и защите от безработицы" // Человек и труд. 1992. № 2. Международное бюро труда, 1991г. принятые Международной Конференцией труда. 1957 - 1990. Том I. Женева,

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ // СЗРФ, 2002, № 1, ст.3.

Судебная практика

Child labour

BRAZIL – Regional Labour Tribunal of 19th Region, Ministry of Labour v. City of Maceio, 18 August 2009, Case No. 01080-2009-004-19-00-9

CANADA - Supreme Court of British Columbia, Regina v. Kenneth Klassen, 19 December 2008, Case No. 24292

CHINA, Special Administrative Region - Court of Appeals, Secretary for Justice v. Man Kwong Choi, 16 July 2008, [2008] 5 HKLRD 519

COLOMBIA - Constitutional Court of Colombia, 2 March 2004, Decision No. C-170/04

European Court of Human Rights - European Court of Human Rights, Siliadin v. France, 26 October 2005, Application No. 73316/01

INDIA - Supreme Court of India, Kalyaneshwari v. U.O.I & Ors, 21 January 2011

INDIA - Supreme Court of India, BachpanBachaoAndolan v. Union of India & Others, [2011] 5 SCC 1

INDIA - Supreme Court of India, M.C. Mehta v. State of Tamil Nadu, 31 October 1990, AIR 1991 SC417; and 10 December 1996, AIR 1997 SC 699

SIERRA LEONE - Special Court of Sierra Leone, Prosecutor v. Sam Hinga Norman, 31 May 2004, No. SCSL-2004-14-AR72(E)

SOUTH AFRICA - High Court, Van Wyk v. Daytona Stud Farm (Pty) Ltd. & others, 28 July 2006, Case No. 9668/02

UNITED STATES - United States District Court, Roe v. Bridgestone Corp., 492 F. Supp. 2d 988 (S.D. Ind. 2007)

ZIMBABWE - High Court, The State v. R.M. (a juvenile), 5 October 2006, Case No. HC 2830/06

Collective bargaining

ARGENTINA - Supreme Court of Justice, Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.) and others v. Government of Argentina (Executive Branch), 29 August 2000, Decision No. 19.896

CANADA - Supreme Court of Canada, Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. v. British Columbia, 8 June 2007, 2007 SCC 27; [2007] 2 S.C.R. 391

COLOMBIA - Supreme Court of Justice, Employment Appeals Chamber (Sala de Casación Laboral), Luz Marina Díaz v. the Municipality of Bello, 25 June 2009, Case No. 36108

European Court of Human Rights - European Court of Human Rights, National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v. United Kingdom, 8 April 2014, Case No. 31045/10

European Court of Human Rights - European Court of Human Rights, Grand Chamber, Demir and Baykara v. Turkey, 12 November 2008, Application No. 34503/97

PERU - Supreme Court of Justice, Constitutional and Social Law Chamber, 26 May 2011, Case No. 1426-2010

PERU - Constitutional Court, Second Chamber, Callao Maritime and Port Workers' Union (Sindicato Único de Trabajadores Marítimos y Portuarios del Puerto del Callao, SUTRAMPORPC), 17 August 2009, Case No. 03561-2009-PA/TC
PERU - Constitutional Court, Second Chamber, Peruvian Chamber of Construction (Cámara Peruana de la Construcción-CAPECO) re. extraordinary appeal, 26 March 2003
SOUTH AFRICA - Labour Court of South Africa, Chamber of Mines of South Africa v. Association of Mineworkers of South Africa, National Union of Mineworkers, United Association of South Africa, 23 June 2014, Case No. J99/14
SOUTH AFRICA - Constitutional Court of South Africa, NUMSA v. Bader Bop, 13 December 2002, Case No. CCT 14/02
TANZANIA, UNITED REPUBLIC OF - Supreme Court of Tanzania, Labour Chamber, Chodawu v. Mkonge Hotel, Case No. 1 of 2011, 4 April 2014
UNITED KINGDOM - Central Arbitration Committee (CAC), The Pharmacists' Defence Association Union (PDAU) v. Boots Management Services Limited, 29 January 2013, Case No. TUR1/823/ 2012

Dismissal

ARGENTINA - Labour Court of Appeal of the City of Santa Fe, First Chamber, Fernández, Pedro c/ Ortiz, Arcangel v. CPL, 8 March 2012, Case No. 98/10
ARGENTINA - Supreme Court of Justice, González, Martín Nicolás v. Polimat S.A. and other, 19 May 2010
ARGENTINA - National Court of Appeal, Fifth Chamber, Parra Vera Maxima v. San Timoteo SA conc., 14 June 2006, Case No. 144/05 s.d. 68536
ARGENTINA - National Labour Appeals Court, Sixth Chamber, Balaguer, Catalina T. v. Pepsico de Argentina S.R.L., 10 March 2004
ARGENTINA - Labour Court of First Instance of the Southern Judicial District, Vargas, Bernardo Silenio v. Provincial Executive Branch, Provincial Ministry of Health and Social Welfare, concerning an administrative dispute, 30 September 1998, Case No. 556, Final decision No. 565
AUSTRALIA - Federal Court of Australia, Konrad v. Victoria Police & Ors, 6 August 1999, [1999] FCA 988
AUSTRALIA - Australian High Court, Qantas Airways Limited v. Christie, 19 March 1998, [1998] HCA 18
AUSTRALIA - Australian Conciliation and Arbitration Commission, Termination, Change and Redundancy Case, 2 August 1984 [1984] 8 I.R. 34.R. 34
BELGIUM - Brussels Labour Court, 20th Chamber, D.D. v. SA Vanduc-Topfilm, 20 February 1992, Roll No. 79-759/91
BENIN - Cotonou Court of First Instance, First Class, 7 December 2009, Case No. 05-2005
BENIN - Cotonou Court of First Instance, First Class, 20 July 2009, Case No. 54-2002
BOTSWANA - Industrial Court of the Republic of Botswana, Mpho C. Ganelang v. Tyre World Ltd., Case No. IC 169/13
BOTSWANA - Industrial Court of the Republic of Botswana, Terence T. Showa & 16 others v. Pathfinder Enterprises T/A NIIT, 17 October 2011, No. IC 822/09
BOTSWANA - Industrial Court of the Republic of Botswana, Sebako and Another v. Shona Gas, undated, 2006 (1) BLR 86 (IC)
BOTSWANA - Industrial Court of Botswana, Lemo v. Northern Air Maintenance (PTY) Ltd., 22 November 2004, Case No. 2004 (2) BLR 317 (IC)
BOTSWANA - Industrial Court of Botswana, Monare v. Botswana ASH (PTY), 28 March 2004, Case No. 2004 (1) BLR 121 (IC)
BOTSWANA - Industrial Court of Botswana, Sarah Diau v. Botswana Building Society, 19 December 2003, No. IC 50/ 2003

BOTSWANA - Industrial Court of Botswana, Joel Sebonego v. News Paper Editorial and Management Services Ltd, 23 April 1999, No. IC 64/98

BURKINA FASO - Ouagadougou Labour Court, Zongo and others v. owner of the Bataille du Rail Mobil garage, 17 June 2003, No. 090

CANADA - Supreme Court of Canada, Slaight Communication Incorporated v. Ron Davidson, 4 May 1989, [1989] 1 S.C.R. 1038

CHILE - Supreme Court of Chile, Carlos Castro Cortés v. Wackenhut - Chile, 1 August 2001, Case No. 2549-01

CHILE - Supreme Court of Chile, Víctor Améstida Stuardo and others v. Santa Isabel S.A., 19 October 2000, Case No. 10.695

COLOMBIA - Constitutional Court, Actions calling for legal protection (tutela) lodged individually by 33 women v. various individuals and legal entities, 13 February 2013, Case No. SU-070-13

COLOMBIA - Constitutional Court, President of the Medellín branch of the Asociación Sindical de Empleados del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (ASEINPEC) and others v. Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), 23 July 2003, Case No. T- 603-03

COLOMBIA - Constitutional Court, Fourth Appellate Supervisory Chamber, Sindicato de las Empresas Varias de Medellín v. Ministry of Labour and Social Security, the Ministry of Foreign Relations, the Municipio of Medellín and Empresas Varias de Medellín E.S.P., 10 August 1999, T-568/99

COSTA RICA - Supreme Court of Justice, Constitutional Chamber, 8 October 1993, Decision No. 5000-93

CROATIA - Constitutional Court of the Republic of Croatia, 10 January 2001, No. U-III 727-1997

Caribbean Court of Justice - Caribbean Court of Justice, On appeal from the Court of Appeal of Belize, Mayan King Ltd v. Jose L. Reyes and Others, Appeal No. CV 3 (2011), 6 July 2012

ESTONIA - Tallinn District Court, Administrative Division, Ly Kovanen v. Ownership Reform Department of the City of Tallinn, 6 November 2001, Case No. II-3-286/2000

ETHIOPIA - Addis Ababa Court of Appeal, 31 July 2006, File No. 48008

European Court of Human Rights - European Court of Human Rights, I. B. v. Greece, 3 October 2013, Case No. 552/10

FRANCE - Supreme Court ("Cour de cassation"), Social Chamber, 4 June 2009, Appeal No. 08-41.359

FRANCE - Supreme Court ("Cour de cassation"), Social Chamber, Mr. Samzun v. Ms. de Wee, 1 July 2008, Appeal No. F 07-44.124

FRANCE - Supreme Court ("Cour de cassation"), Social Chamber, 29 March 2006, Appeal No. 04-46.499

FRANCE - Supreme Court ("Cour de cassation"), Social Chamber, 25 January 2005, Appeal No. 04-41.012

KENYA - Industrial Court of Kenya, Universities Academic Staff Union v. Maseno University, 18 September 2013, Case No. 814'N' of 2009

LESOTHO - Labour Court of Lesotho, Serame Khampepe v. Muela Hydropower Project Contractors and four others, 2 September 1999, No. LC 29/97

LESOTHO - Labour Court of Lesotho, Matete and Bosiu v. Lesotho Highlands Development Authority and the Chief Executive, 9 February 1996, No. LC 131/95

MALAWI - Court of Industrial Relations of Malawi, Banda v. Mahindra Lekha, 1 June 2005, Case No. IRC 277 of 2004

MALAWI - Malawi Supreme Court of Appeal, Blantyre, Malawi Telecommunications Ltd v. Makande and another, 7 May 2007

MALAWI - Industrial Relations Court of Malawi, Davison Tchete v. Safeguard Services, 1 April 2002, No. 6 of 2000

MALDIVES - High Court of the Republic of Maldives, Crown Company Private Limited v. Abdulla Anis, Mohamed Sadiq & others, 12 March 2013, Case No. 2012/HC-A/183 MALDIVES - High Court of the Republic of Maldives, Maldives Transport and Contracting Company Plc. (MTCC) v. Ahmed Mohamed, 30 January 2012, case No. 2011/HC-A/134 MOROCCO - Sidi Slimane Court of First Instance, Mounir Ouharro C. v. Ismaïl Alaoui, 25 May 2005, No. 58/2005

PAPUA NEW GUINEA - National Court of Justice of Papua New Guinea, Sukuramu v. New Britain Palm Oil Ltd, 16 February 2007, [2007] PGNC 21; N3124

PARAGUAY - Appellate Labour Court, Second Chamber, Inca S.A.C.I. v. Virgilio Villalba on justification of the reason for dismissal, 30 May 2000, Agreement and decision No. 41 PERU - Constitutional Court, The United Workers Union of Telefónica del Peru SA and Fetratel, 11 July 2002, File No. 1124-2001-AA/TC

PHILIPPINES - National Labour Relations Commission, Broadwater Marine Phils. Inc. and others v. Imefhel Rodrigo, Case No. VAC-03-000136-2013

SOUTH AFRICA - Labour Court of South Africa at Johannesburg, Gary Shane Allpass v. Mooikloof Estates (Pty) Ltd, 16 February 2011, Case no.: JS178/09

SOUTH AFRICA - Labour Appeal Court, Modise and others v. Steve's Spar, 15 March 2000, Case No. JA 29/99

SPAIN - Constitutional Court, Parliament of Navarre v. Law 3/2012, Case No. 5603-2012

SPAIN - Supreme Court of Spain, Secundino C.R. v. TOVIC S.L., 2 October 1989

SPAIN - Constitutional Court of Spain, Second Chamber, 23 November 1981, Case No. 38/1981

TANZANIA, UNITED REPUBLIC OF - Supreme Court of Tanzania, Labour Chamber, Nicodemu Mwita v. Bulyanhulu Gold Mine, Review No. 12 of 2013, 15 November 2013

TRINIDAD AND TOBAGO - Industrial Court, Banking, Insurance and General Workers' Union v. Tri-Star Latin-America Ltd., South West Regional Health Authority, Tobago Regional Health Authority, 23 January 2007, Case No. 74 of 2002

TRINIDAD AND TOBAGO - Industrial Court of Trinidad and Tobago, Bank and General Workers' Union v. Public Service Association of Trinidad and Tobago, 27 April 2001, Trade dispute No. 15 of 2000

TRINIDAD AND TOBAGO - Industrial Court of Trinidad and Tobago, Bank and General Workers' Union v. Home Mortgage Bank, 3 March 1998, No. 140 of 1997

ZIMBABWE - High Court of Zimbabwe, Gift Bob David Samanyau & 38 Ors v. Fleximail (Private) Limited, 4 November 2010 and 8 June 2011, HC 108-11

Domestic workers

BRAZIL - Regional Labour Tribunal of the Third Region, Tenth Chamber, Melo Filho, Oswaldo v. Rodrigues de Miranda, Espólio de Theodomira, 4 November 2009, TRT -00491- 2009-091-03-00-0-RO

BRAZIL - Regional Labour Tribunal of the Third Region, Lacir Vicente Nunes v. Sandoval Alves Da Rocha and others, 7 May 2003, TRT-RO-3951/03

European Court of Human Rights - European Court of Human Rights, Siliadin v. France, 26 October 2005, Application No. 73316/01

Employment relationship

BRAZIL - Regional Labour Tribunal of the Third Region, Rogério Ferreira Gonçalves (1) Infocoop Serviços – Cooperativa de Profissionais de Prestação de Serviços Ltda (2) Caixa Econômica Federal CEF (Responsável Subsidiária), 30 September 2003, 00652-2003-017-03-00-0-RO

BURKINA FASO - Ouagadougou Labour Court, Worokuy Esaie v. Clinique des Genêts, 8 January 2009, Judgment No. 008

MADAGASCAR - Antsirabe Labour Court, 22 May 2006, Case No. 13/RG/TT/06

TRINIDAD AND TOBAGO - Industrial Court, Banking, Insurance and General Workers' Union v. Tri-Star

Latin-America Ltd., South West Regional Health Authority, Tobago Regional Health Authority, 23 January 2007, Case No. 74 of 2002

Equal remuneration

BURKINA FASO - Ouagadougou Labour Court, Compaore v. Sitarail, 25 March 2003, No. 037

INDIA - Supreme Court of India, Mackinnon Mackenzie v. Audrey D'Costa and another, 26 March 1987, [1987] 2 SCC 469

ITALY - Turin Court of Appeal, LanificioTalliaGruppo v. Ceria Mary, 29 May 1964

NEW ZEALAND - Supreme Court, Van Gorkom v. Attorney General and another, 10 February 1977, [1977] 1 NZLR 535

Forced labour

European Court of Human Rights - European Court of Human Rights, Siliadin v. France, 26 October 2005, Application No. 73316/01

PAKISTAN - Federal Shariat Court, Syed Shabbir Hussain Kazmi and others v. Government of Pakistan and others, 10 October 2005

ZAMBIA - Supreme Court of Zambia, Civil jurisdiction, Standard Chartered Bank Zambia Limited v. Peter Zulu and 118 others, 13 November 1997, No. 59 of 1996

Freedom of association

ARGENTINA - Supreme Court of Justice, Asociación de Trabajadoresdel Estado (A.T.E.) re. Action of unconstitutionality, 18 June 2013, Case No.A.598.XLIII

ARGENTINA - Labour Court of Appeal of the City of Santa Fe, Second Chamber, Asoc. Pers. Munic. Las Colonias v. Fed.Sind.Trab.Munic.Festram and other re. Appeal, 6 September 2012, Case No. 59

ARGENTINA - Supreme Court of Justice, Adriana María Rossi v. National State – Argentine Navy, 9 December 2009, R. 1717. XLI

ARGENTINA - Supreme Court of Justice, Asociación de Trabajadoresdel Estado (A.T.E.) v. the Ministry of Labour, 11 November 2008, A. 201. XL

ARGENTINA - National Court of Appeal, Fifth Chamber, Parra Vera Maxima v. San Timoteo SA conc., 14 June 2006, Case No. 144/05 s.d. 68536

BOTSWANA - Industrial Court of Botswana, Botswana Railway Crew Union v. Botswana Railways Organisation, 10 November 2008, Case No. 2008 (3) BLR 359 (IC)

BRAZIL - Higher Labour Court, Zavascki, Roberto Antonio v. CompanhiaMinuano de Alimentos, Brasilia, 15 February 2012, Case No. TST-RR-77200-27.2007.5.12.0019 CANADA

- Supreme Court of Canada, Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. v. British Columbia, 8 June 2007, 2007 SCC 27; [2007] 2 S.C.R. 391 CANADA - Supreme

Court of Canada, Dunmore v. Ontario (Attorney General), 20 December 2001, No. 2001 SCC 94, [2001] 3 S.C.R. 1016

CHILE - Appellate Court of Santiago, José Patricio Olivares Tapia and Carlos Octavio AbarcaGonzález v. María Soledad Hurtado Gálvez, 6 November 2000, Case No. 2840-2000

CHILE - Supreme Court of Chile, Carlos Castro Cortés v. Wackenhut - Chile, 1 August 2001, Case No. 2549-01

CHILE - Supreme Court of Chile, VíctorAméstidaStuardo and others v. Santa Isabel S.A., 19 October 2000, Case No. 10.695

COLOMBIA - Constitutional Court, 3 September 2008, Decision No. C-858/08 COLOMBIA - Constitutional Court, 9 July 2008, Decision No. C-695/08

COLOMBIA - Constitutional Court, 14 May 2008, Decision No. C-465/08

COLOMBIA - Constitutional Court, President of the Medellín branch of the AsociaciónSindical de EmpleadosdelInstituto Nacional Penitenciario y Carcelario (ASEINPEC) and others v. Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), 23 July 2003, Case No. T- 603-03

5.2. Информационное обеспечение изучения дисциплины (модуля) Ресурсы сети Интернет

- 1) сайт Международной организации труда (<http://www.ilo.org>),
- 2) официальный сайт МАСО (<http://www.issa.int>),
- 3) Организация по экономическому сотрудничеству и развитию (<http://www.oecd.org>),
- 4) Профсоюзный консультативный совет при ОЭСР (TUAC) (<http://www.tuac.org>),
- 5) сайт Европейского фонда по улучшению условий труда и жизни: (<http://www.eurofound.eu.int>),
- 6) Словарь европейских промышленных отношений (<http://www.eurofound.eu.int/areas/industrialrelations/dictionary>),
- 7) Законодательство Европейского союза (http://europa.eu/documents/eur-lex/index_en.htm),
- 8) база данных права Европейского Союза (<http://www.eur-lex.europa.eu>),
- 9) сайты международных профсоюзных организаций и объединений работодателей Международная конфедерация профсоюзов (ITUC) (<http://www.ituc-csi.org>),
- 10) Всемирная федерация профсоюзов (WFTU) (<http://www.wftucentral.org>),
- 11) Международная организация работодателей (МОП) (<http://www.ioe-emp.org>),
- 12) Федерация европейских работодателей (FedEE) (<http://www.fedee.com>),
- 13) Союз конфедераций промышленников и работодателей Европы (с 2007 г. – BusinessEurope, бывш. UNICE) (<http://www.business-europe.eu>),
- 14) Европейская конфедерация профсоюзов (<http://www.etuc.org>),
- 15) Глобальные профсоюзные организации (в отдельных отраслях) «Международный государственный сектор» – профсоюзное объединение работников государственного сектора (PSI) (<http://www.world-psi.org>),
- 16) «Международное образование» – профсоюзное объединение работников образования (EI) (<http://www.ei-ie.org>),
- 17) Международная федерация строительных работников (IFBWW) (<http://www.ifbww.org>),
- 18) Международная федерация профсоюзов химической, энергетической промышленности, шахтеров и профсоюзов общего профиля (ICEM) (<http://www.icem.org>),
- 19) Международная федерация журналистов (IFJ) (<http://www.ifj.org>),
- 20) Международная федерация работников металлургической промышленности (<http://www.imfmetal.org>),
- 21) Международная федерация работников текстильной, ткацкой и шорной промышленно-сти (ITGLWF) (<http://www.itglwf.org>),
- 22) Международная федерация транспортных работников (ITF) (<http://www.itfglobal.org>),
- 23) Международный союз профессиональных объединений пищевой и сельскохозяйственной промышленности, а также гостиничного сектора (IUF) (<http://www.iuf.org>),
- 24) Профсоюзные новости Labourstart (<http://www.labourstart.org>),
- 25) Центральная еженедельная профсоюзная газета (<http://www.solidarnost.org>),
- 26) Сеть европейского трудового права, база данных дел Европейского суда справедливости, относящихся к трудовому праву (EuropeanlabourLawNetwork, ELLN) (<http://www.labourlawnetwork.eu>),
- 27) Антикоррупционная информационная профсоюзная сеть (<http://www.againstcorruption.org>),

- 28) Блог Американской Федерации Труда (AFL-CIO) (<http://blog.aflcio.org>),
 29) Solidar – альянс неправительственных организаций, связанных с профсоюзным движением (<http://www.solidar.org>),
 30) Обсерватория европейских промышленных отношений (<http://eurofound.europa.eu>),
 31) База данных Европейского Суда по правам человека HUDOC (www.hudoc.echr.coe.int),
 32) Центр социально-трудовых прав (Россия) (<http://trudprava.ru>).

Информационные ресурсы Университета:

№ п.п	Наименование	Адрес в сети Интернет
	Электронные билиотечные системы*	
1	ZNANIUM.COM	http://znanium.com Основная коллекция и коллекция издательства Статут
2	ЭБС ЮРАЙТ	www.biblio-online.ru коллекция РГУП
3	ЭБС «BOOK.ru»	www.book.ru коллекция издательства Проспект Юридическая литература ; коллекции издательства Кнорус Право, Экономика и Менеджмент
4	EastViewInformationServices	www.ebiblioteka.ru Универсальная база данных периодики (электронные журналы)
5	НЦР РУКОНТ	http://rucont.ru/ Раздел Ваша коллекция - РГУП-периодика (электронные журналы)
	Интернет ресурсы	
6	Информационно-образовательный портал РГУП	www.op.raj.ru электронные версии учебных, научных и научно-практических изданий РГУП
7	Система электронного обучения Фемида	www.femida.raj.ru Учебно-методические комплексы, Рабочие программы по направлению подготовки
8	Правовые системы	Гарант, Консультант, Кодекс
9	Официальный сайт Университета	www.rgup.ru

6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для материально-технического обеспечения дисциплины используются специальные помещения. Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для

проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин. Демонстрационное оборудование представлено в виде мультимедийных средств. Учебно-наглядные пособия представлены в виде экранно-звуковых средств, печатных пособий, слайд-презентаций, видеофильмов, макетов и т.д., которые применяются по необходимости в соответствии с темами (разделами) дисциплины.

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

Предусмотрены помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Перечень специальных помещений ежегодно обновляется и отражается в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы.

Состав необходимого комплекта лицензионного программного обеспечения ежегодно обновляется, утверждается и отражается в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы.

№ п\п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и других помещений для реализации ОПОП	Оснащенность учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и других помещений для реализации ОПОП	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Б1.В.В.4.2	Трудовое право зарубежных стран	г. Санкт-Петербург, Александровский парк д. 5 литера А Учебная аудитория № 108 – для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций,	110 посадочных мест Стол-парта ученический – 55 шт., стул ученический – 110 шт., доска маркерная – 1 шт., трибуна – 1 шт., шкаф – 1 шт., микрофон «Behringer» – 1 шт., Акустическая колонка «Behringerce 500A» – 1 шт., мультимедийный	Windows 10 – бессрочная Microsoftoffice 2007 – № лицензии 44894352 бессрочная Антивирус Kaspersky – № лицензии 17E0-200608-082201-560-1053 от 08.06.2020 до 16.06.2022 Справочная правовая система «Консультант плюс» договор об информационной поддержке б\н от 27 декабря 2018 года бессрочный Доступ к сети «Интернет», в электронную

		<p>текущего контроля и промежуточной аттестации (либо аналог)</p>	<p>проектор «Epson» – 1 шт., Проекционный экран – 1 шт., Мобильный ноутбук Lenovo – 1шт.</p>	<p>информационно-образовательную среду Университета. Автоматизированная интегрированная библиотечная система (АИБС) «МегаПро» договор от 9 августа 2018 г. № 217418 ЭБС Юрайт: Договор № 4294 от 20.01.2020 с 21.01.2022 по 21.01.2022 ЭБС znanium: Договор № 451 эбс от 02.12.2020 с 01.01.2021 по 31.12.2021 ЭБС book: Договор № 693 от 30.11.2020 с 09.01.2021 по 09.01.2022 ЭБС ИВИС Договор № 215-П от 29.09.2020 с 01.10.2020 по 30.06.2021</p>
--	--	---	--	---

*Специальные помещения-учебные аудитории для проведения занятий всех видов, предусмотренных ОПП, оснащены наборами мультимедийного демонстрационного оборудования (компьютер с программным обеспечением, проектор, акустическая система) и учебно-наглядными пособиями, обеспечивающими тематическое иллюстрирование учебного процесса (слайд-презентации лекций, видеофильмы, видеоролики и т.п.

7. Карта обеспеченности литературой

Кафедра гражданского права

Направление подготовки: 40.04.01 Юриспруденция (квалификация (степень) «Магистр»)

Профиль: Юрист в сфере трудовых отношений

Дисциплина: «Трудовое право зарубежных стран»

Курс 2

Наименование, Автор или редактор, Издательство, Год издания, кол-во страниц	Вид издания	
	ЭБС (указать ссылку)	Кол-во печатных изд. в библиотеке вуза
1	2	3
Основная литература		
<i>Клишин, А. А.</i> Трудовое право зарубежных стран. Германия : учебное пособие для вузов / А. А. Клишин, А. А. Шугаев. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 188 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10573-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	URL: https://urait.ru/bcode/475565	1
Морозов, П.Е. Трудовое право стран Евразийского экономического союза : учебное пособие / Морозов П.Е., Чанышев А.С. - М. : Проспект, 2017. - 336 с.	https://www.book.ru/book/919745	1
Дополнительная литература		
Лебедев, В.М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования : монография / В.М. Лебедев, В.Г. Мельникова, Р.Р. Назметдинов ; ред. В.М. Лебедев. - М. : Норма: ИНФРА-М, 2018. - 480 с.	http://znanium.com/catalog/product/995371	1

Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право / Киселев И.Я. Акад. нар. хоз-ва при Правительстве РФ. - М. : Дело, 1999. - 726 с.		1
Филипова, И.А. Медиация в коллективных трудовых спорах: ограничения и возможности (с учетом зарубежного опыта) / И.А. Филипова// Журнал российского права. - 2018. - №5. - С. 113-124.	http://znanium.com/bookread2.php?book=949428	
Законодательство о занятости государств - участников СНГ: сравнительно-правовой анализ и перспективы гармонизации : монография / Е.Е. Орлова . - М. : Юрлитинформ, 2016. - 239 с.		2
Стаурский Евгений Станиславович, Филимонова Екатерина Алексеевна Регулирование трудовых отношений в законодательстве разных стран // Вестник СИБИТа. 2018. №4 (28). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/regulirovanie-trudovyh-otnosheniy-v-zakonodatelstve-raznyh-stran (дата обращения: 04.09.2023).	URL: https://cyberleninka.ru/article/n/regulirovanie-trudovyh-otnosheniy-v-zakonodatelstve-raznyh-stran (дата обращения: 04.09.2023).	

Зав. библиотекой _____

Зав. кафедрой _____

8. Фонд оценочных средств

8.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модулю)

№п.п.	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Тема 1. Общая характеристика отрасли трудового права в зарубежных странах	ПК-3; ПК-5	вопросы для семинара; разбор конкретных ситуаций; вопросы для подготовки к промежуточной аттестации; эссе

2.	Тема 2. Трудовой договор	ПК-3; ПК-5	вопросы для семинара; разбор конкретных ситуаций; подготовка к деловой (ролевой) игре; вопросы для подготовки к промежуточной аттестации; эссе
3.	Тема 3. Основные трудовые права работников в зарубежных странах	ПК-3; ПК-5	вопросы для семинара; разбор конкретных ситуаций; вопросы для подготовки к промежуточной аттестации; эссе
4.	Тема 4. Коллективное трудовое право	ПК-3; ПК-5	вопросы для семинара; разбор конкретных ситуаций; вопросы для подготовки к промежуточной аттестации; эссе

8.2.Оценочные средства

Оценочное средство «Деловая (ролевая) игра» по дисциплине «Трудовое право зарубежных стран»

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3	способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-5	способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судах, иных органах публичной власти

1. Тема: **«Рассмотрение трудового спора»**

- Концепция игры: Предметом ролевой игры является рассмотрение трудового спора на основе сравнительного анализа российского и зарубежного законодательства. Перед началом игры аудитория придумывает фабулу дела, а также страну, законодательство которой станет предметом игры. Далее один из участвующих рассказывает об особенностях регулирования трудовых отношений в выбранной стране. Студенческая аудитория делится на участников процесса, распределяются роли, составляется исковое заявление, отзывы на исковое заявление. Состав суда обязательно выносит решение. По окончании игры делается сравнительный анализ трудового законодательства РФ и зарубежной страны.

Цель деловой игры - закрепить у магистрантов теоретические знания и практические навыки в вопросах, связанных с защитой трудовых прав как в Российской Федерации, так и в зарубежных странах. Участники игры должны показать знания международных договоров, законов и других нормативных актов, регулирующих трудовые и иные непосредственно с ними связанные правоотношения. Магистранты должны уметь использовать теоретические знания в процессе самостоятельного решения практических вопросов, пользоваться нормативным материалом, оформлять соответствующие документы.

3. Ожидаемый (е) результат (ы):

Отработка навыков применения знаний, полученных в ходе изучения дисциплины «Трудовое право зарубежных стран», в конкретной практической ситуации.

Организация работы органов, рассматривающих трудовой спор. Формирование и представление в процессе переговоров позиций сторон, имеющих противоположные социально-экономические интересы. Выработка взаимоприемлемого решения. Документальное сопровождение процесса организации и проведения переговоров. Составление итогового документа.

4. Методические рекомендации по проведению «Деловой игры».

К каждой игре надлежит разработать сценарный план и сценарий, в котором содержится информация об игровых ролях, их описание, правила игры. Сценарием должно быть обеспечено взаимодействие игроков. По существу, деловая игра - это своеобразный спектакль, в котором должны быть расписаны роли, отдельно подготовлены объекты криминалистического анализа - научного спора. Ввод в игру осуществляется посредством постановки проблемы, цели, знакомства с правилами, регламентом, распределением ролей, формированием групп, консультации. Обучающиеся делятся на несколько малых групп. Количество групп определяется числом практических заданий (кейсов), которые будут обсуждаться в процессе занятия и количеством ролей. Малые группы формируются либо по желанию обучающихся, либо по указанию преподавателя. Малые группы занимают определенное пространство, удобное для обсуждения на уровне группы. Каждая малая группа обсуждает практическое задание в течение отведенного времени. Задача данного этапа - сформулировать групповую позицию по практическому заданию. Организуется межгрупповая дискуссия

5. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Фрагментарное использование умения формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам международно-правового регулирования труда	1
Фрагментарное применение навыков коммуникативного общения и разъяснения юридических терминов	1

В целом успешное, но не систематическое использование умения формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам международно-правового регулирования труда	2
В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков коммуникативного общения и разъяснения юридических терминов	2
Студент умеет формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам международно-правового регулирования труда	3
Студент имеет навыки коммуникативного общения и разъяснения юридических терминов	3

Оценочное средство Вопросы для семинаров

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3	способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-5	способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судах, иных органах публичной власти

2. Тема семинара:

№ темы дисциплины	Вопросы семинара	Код компетенции (части) компетенции
Тема 1. Общая характеристика отрасли трудового права в зарубежных странах	1. Отличия в подходах к «равенству прав», «равенству возможностей» и «равенству результатов» применительно к антидискриминационному законодательству в промышленно развитых странах. Значения отдельных критериев дискриминации для различных стран: пол, возраст, раса, инвалидность и др. – с использованием примеров из российской и зарубежной судебной практики. «Позитивные» или	ПК-3; ПК-5

	<p>«утверждающие действия» (англ. – positive/affirmative action) по законодательству промышленно развитых стран, а также принцип «разумного приспособления» (англ. – reasonable accommodation). Упразднение всех форм принудительного или обязательного труда в трудовом законодательстве отдельных государств. Право на труд и защита от безработицы. Гибкость и стабильность на рынке труда. Европейская политика «флексикьюрити». Дифференциация трудового права. Трудовое право стран континентальной Европы. Англосаксонский вид трудового права.</p>	
Тема 2. Трудовой договор	<p>1. «Пакт о неконкуренции». Атипичные трудовые договоры. Договоры о «заемном» труде. Соотношение трудового договора и договора подряда. Прекращение трудового договора. Порядок увольнения по инициативе работника. Порядок увольнения по инициативе работодателя. Аннулирование, признание недействительным, приостановка трудового договора.</p>	ПК-3; ПК-5
Тема 3. Основные трудовые права работников в зарубежных странах	<p>1. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени. Сверхурочная работа. Регулирование рабочего времени отдельных категорий работников. Отдельные виды рабочего времени: работа на условиях неполного</p>	ПК-3; ПК-5

	<p>рабочего времени; надомный и дистанционный труд; ночной труд. Свобода распоряжения заработной платой. Ограничения удержаний из заработной платы. Периодичность выплаты заработной платы. Право работника на информацию о причитающейся ему заработной плате. Защита права работников на заработную плату в случае банкротства работодателя. Минимальный размер оплаты труда. Право на индексацию заработной платы. Общие вопросы безопасности и гигиены труда. Проблемы правового регулирования защиты персональных данных работников в трудовом праве зарубежных стран.</p>	
<p>Тема 4. Коллективное трудовое право</p>	<p>1. Право на создание и участие в организациях работников и работодателей. Процедуры информирования и консультаций с представителями работников; участие работников в управлении организацией. Мирные процедуры разрешения трудовых споров между участниками социального партнерства. Забастовки и другие промышленные акции работников. Локауты и другие средства защиты работодателей от промышленных акций работников.</p>	<p>ПК-3; ПК-5</p>

3. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Обучающийся правильно, полно и всесторонне ответил на вопросы, продемонстрировав глубокие знания, знает все основные определения, последователен в изложении материала, владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.	1,5
Обучающийся правильно с небольшими ошибками ответил на вопросы, продемонстрировав базовые знания, знает основные определения, последователен в изложении материала, владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.	1
Обучающийся правильно с небольшими ошибками ответил на более чем половину вопросов, продемонстрировав базовые знания, знает некоторые основные определения, владеет большей частью базовых умений и навыков при выполнении практических заданий.	0,5
обучающийся не знает большинства разделов программного материала, допускает существенные ошибки, не смог ответить правильно более чем на 50% вопросов, с большими затруднениями выполняет практические задания, задачи.	0

Оценочное средство Темы эссе

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3	способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты

2	ПК-5	способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судам, иных органах публичной власти
---	------	--

2. Темы эссе

№ п/п	Задания	Код компетенции (части) компетенции
1.	Проблемы реализации и соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда.	ПК-3; ПК-5
2.	Роль и значение международных трудовых стандартов в аспекте соотношения доктрин «глобализма» и «антиглобализма».	ПК-3; ПК-5
3.	Функции Международного бюро труда и его структура. Основные тенденции реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда в условиях глобализации.	ПК-3; ПК-5
4.	Общая характеристика Декларации МОТ 1977 г. и Положений Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) о многонациональных предприятиях.	ПК-3; ПК-5
5.	Регулярный надзор за соблюдением актов МОТ.	ПК-3; ПК-5
6.	Деятельность Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций.	ПК-3; ПК-5
7.	Составные элементы свободы ассоциации и права на ведение коллективных переговоров.	ПК-3; ПК-5
8.	Значение Европейской социальной хартии (пересмотренной в 1996 г.) для российского трудового права.	ПК-3; ПК-5
9.	Содержание Директивы Европейского Парламента и Совета 2002/14/ЕС об информировании и консультациях.	ПК-3; ПК-5
10.	Основные категории и виды принудительного труда в современном мире.	ПК-3; ПК-5
11.	Основные принципы Глобального пакта о рабочих местах 2009 г.	ПК-3; ПК-5
12.	Общая характеристика Конвенции и Рекомендации МОТ 1981 г. №155 и 164, а также Протокола 2002 г. к Конвенции №155	ПК-3; ПК-5

13.	Деятельность МОТ в условиях мирового финансово-экономического кризиса.	ПК-3; ПК-5
14.	Современное международно-правовое регулирование отношений в сфере труда.	ПК-3; ПК-5
15.	Предпосылки возникновения международно-правового регулирования труда в XIX в.	ПК-3; ПК-5
16.	Состояние и перспективы гармонизации трудового законодательства в рамках Европейско-Азиатского правового пространства.	ПК-3; ПК-5
17.	Роль Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) в установлении международных трудовых стандартов.	ПК-3; ПК-5
18.	Основные этапы развития международного профсоюзного движения. Основные международные профсоюзные организации, действующие в настоящее время, и их функции.	ПК-3; ПК-5
19.	Сравнение понятие локаута по российскому и зарубежному законодательству. Основные подходы к «праву» на локаут в национальных системах трудового законодательства.	ПК-3; ПК-5
20.	Роль международных профсоюзов в международной защите трудовых прав на примере международной конфедерации профсоюзов (ITUC) или глобального профсоюза UNI.	ПК-3; ПК-5
21.	Применение судами принципов и норм трудового права в сфере свободы объединения и признания права на ведение коллективных переговоров, содержащихся в международных договорах Российской Федерации	ПК-3; ПК-5
22.	Применение судами принципов и норм трудового права в сфере запрета дискриминации в области труда и занятий, содержащихся в международных договорах Российской Федерации	ПК-3; ПК-5
23.	Применение судами принципов и норм трудового права в сфере упразднения всех форм принудительного или обязательного труда, содержащихся в международных договорах Российской Федерации	ПК-3; ПК-5

3. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Работа выполнена самостоятельно, творчески, с использованием как классической, так и новейшей научной литературы, нормативных правовых актов.	5

<p>Все цели и задачи работы, поставленные автором, достигнуты. Работа написана грамотным юридическим языком, без литературных излишеств, логически последовательно. Автор показал знание материала по теме, владение понятийным аппаратом, сделал самостоятельные выводы и предложения по теме исследования Работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.</p>	
<p>Автор в общем и целом разобрался в теме исследования, но глубина проведенного анализа недостаточна. Работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.</p>	4
<p>Автор частично разобрался в теме исследования, глубина проведенного анализа недостаточна. Автором не решены все задачи исследования, не достигнуты все его цели. Работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.</p>	3
<p>Работа выполнена несамостоятельно, содержит материал из известной литературы. Автором не решены задачи исследования, не достигнуты его цели. Автор не проявил логичности в изложении материала, владения необходимой терминологией. В работе отсутствуют самостоятельные выводы. Оформление работы не соответствует предъявляемым требованиям.</p>	2

Оценочное средство Вопросы для дифференцированного зачета

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3.	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-5.	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять

	интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судам, иных органах публичной власти
--	--

1. Основания международного сотрудничества в сфере труда в условиях глобализации.
2. Понятие международно-правового регулирования труда.
3. Предпосылки создания универсальной международной организации в области труда.
4. Состояние и перспективы международно-правового регулирования труда на рубеже веков.
5. Субъекты и участники международно-правового регулирования труда.
6. Источники международно-правового регулирования труда: понятие и классификация. 10. Межгосударственная унификация трудового права. Влияние интеграционных процессов на международно-правовое регулирование труда.
7. Значение Деклараций МОТ 1944, 1998, 2008 годов для развития международного трудового права.
8. Значение международно-правовых норм о труде для Российской Федерации.
9. Современное трудовое право РФ в свете международных трудовых стандартов.
10. Международно-правовая защита социальных прав человека: универсальные и региональные процедуры.
11. Международная организация труда - специализированное учреждение ООН. Цели, задачи, структура.
12. Особенности нормотворческой процедуры в МОТ.
13. Общая характеристика Европейской социальной Хартии.
14. Контрольные процедуры в рамках ООН.
15. Общие контрольные процедуры Международной организации труда.
16. Специальные процедуры контроля в рамках МОТ.
17. Контрольные процедуры в рамках Европейской социальной Хартии
18. Средства международно-правовой защиты социальных прав Совета Европы: Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод, Европейская социальная хартия.
19. Основные права в области труда: особенности обеспечительного механизма в международном праве.
20. Упразднение всех форм принудительного или обязательного труда.
21. Действенное запрещение детского труда.
22. Недопущение дискриминации в области труда и занятий.
23. Свобода ассоциации в международном трудовом праве.
24. Специальные процедуры МОТ по защите права на свободу объединения.
25. Международное регулирование права на забастовку.
26. Международные стандарты занятости.
27. Международно-правовое сотрудничество государств в области установления безопасных условий труда.
28. Международно-правовые стандарты в области оплаты труда.

29. Международно-правовое сотрудничество по установлению рабочего времени и времени отдыха.
30. Международные стандарты в области труда моряков.
31. Международно-правовой статус трудящихся-мигрантов и членов их семей.
32. Международно-правовая защита прав трудящихся-мигрантов в рамках Организации Объединенных Наций и ее специализированных учреждений.
33. Международно-правовая характеристика Конвенции ООН 1990 г. о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей.
34. Региональные средства защиты прав трудящихся-мигрантов в рамках Совета Европы.
35. Свобода передвижения работников в праве Европейского Союза.
36. Трудовое право ЕС и его институциональная основа.
37. Правовое регулирование трудовых отношений в Европейском Союзе: Учредительные договоры и производное законодательство.
38. Гармонизация трудового законодательства государств-членов Европейского Союза.
39. Договорно-правовые средства координации политики занятости в Европейском Союзе. 44. Роль Суда Европейского Союза в обеспечении прав работников.
40. Направления и формы международно-правового сотрудничества в социально-трудовой сфере в СНГ, ЕАЭС, Союзном государстве Беларуси и России.
41. Правовые основы формирования общего рынка труда СНГ.
42. Коллизионно-правовое регулирование международных трудовых отношений.
43. Средства защиты прав российских граждан, работающих за рубежом.
44. Особенности правового воздействия на трудовые отношения лиц, работающих в коммерческих организациях с иностранными инвестициями.
45. Особенности международно-правового регулирования труда для многонациональных предприятий: руководящие принципы ОЭСР, акты МОТ.
46. Влияние международного трудового права на социальную ответственность многонациональных предприятий.
47. Правовая специфика труда на многонациональных предприятиях.
48. Правовая регламентация трудовых отношений международных гражданских служащих.
49. Внутриорганизационное регулирование труда международных гражданских служащих.
50. Порядок разрешения трудовых споров в рамках международной гражданской службы.
51. Общая характеристика правового положения иностранных трудящихся на территории Российской Федерации.
52. Привлечение и использование иностранной рабочей силы в Российскую Федерацию.
53. Особенности правового положения иностранных трудящихся по международным соглашениям с участием Российской Федерации.

Заведующий кафедрой _____ / _____
(подпись) (ФИО)

Критерии оценивания зачета (экзамена):

Требования к результатам освоения дисциплины	Оценка или зачет
материал усвоен в полном объеме, логично изложен, выводы и обобщения точны и связаны с явлениями в реальной жизни; представлено профессиональное толкование нормативных правовых актов, умение принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом, применять нормативные правовые акты, способность юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства.	<i>отлично</i>
материал усвоен, логично изложен, выводы и обобщения сделаны, но в усвоении материала имеются незначительные пробелы, изложение недостаточно систематизированное; представлено толкование нормативных правовых актов, но умение принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом представляет затруднение.	<i>хорошо</i>
в усвоении материала имеются пробелы, изложение недостаточно систематизированное, собственные оценки материала слабо аргументированы, представлено толкование нормативных правовых актов, но отсутствует умение принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом.	<i>удовлетворительно</i>
основное содержание материала не усвоено, выводов и обобщений нет, собственные оценки материала слабо	<i>неудовлетворительно</i>

аргументированы, отсутствует связь между законодательной нормой и практикой ее применения.	
---	--

Итоговая оценка знаний студентов осуществляется в соответствии с требованиями положения «О рейтинговой системе оценки успеваемости студентов», которая предполагает выведение ее на основе суммирования оценочных (учетных баллов), получаемых студентами:

- 1) В ходе учебной работы на семинарских занятиях в течение всего семестра (в том числе учитывается и посещаемость занятий);
- 2) По итогам промежуточной аттестации непосредственно на дифференцированном.

Распределение баллов по видам работ (отчетности):

№ п/п	Вид отчетности	Баллы
1.	Оценка качества работы студента в семестре, в том числе работа на семинарах (выступления; решение задач; выполнение контрольных тестов и т.д.)	До 26 баллов
2.	Посещаемость учебных занятий	До 14 баллов
3.	Зачет	До 60 баллов
	Итого	До 100 баллов

Непосредственно на зачете студент может набрать максимально 60 баллов. Ответ (на основании критериев, указанных в п. 8) в баллах оценивается по следующей шкале:

- 51-60 баллов – отлично
- 41-50 баллов – хорошо
- 16-40 баллов – удовлетворительно
- 15 и менее баллов – неудовлетворительно

Итоговая четырехбалльная оценка за освоение дисциплины в целом определяется путем суммирования баллов, набранных по итогам учебной работы в семестре (до 40) и баллов, полученных при оценке ответа на экзамене по шкале:

- 80-100 баллов – отлично
- 59-79 баллов – хорошо
- 37-58 баллов – удовлетворительно
- 36 и менее баллов – неудовлетворительно.

Итоговая четырех-балльная оценка выставляется в зачетной ведомости и заносится (в случае получения положительных оценок 5,4,3) в зачетную книжку. Сумма всех баллов, набранных студентом в ходе семестровой работы и полученных на зачете – в рейтинговую (аттестационную) ведомость.