

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Институт государственной службы и управления

Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры управления
персоналом

Протокол от «14» сентября 2017 г. № 2

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.6.1 Международные стандарты регулирования трудовых отношений

(индекс, наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

Международ. станд. регулир. труд. отн.

(краткое наименование дисциплины (модуля))

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом организации и государственной службы

(направленность (профиль))

бакалавр

(квалификация)

очная

(форма обучения)

Год набора - 2018

Москва, 2016г.

Автор-составитель:

Кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом,
Брежнева А.П.

Заведующий кафедрой

И.о. заведующего кафедрой управления персоналом, доктор социологических наук,
доцент Обухова Л. А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3. Содержание и структура дисциплины	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	6
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	16
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	18
6.1. Основная литература	18
6.2. Дополнительная литература	18
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	18
6.4. Нормативные правовые документы	19
6.5. Интернет-ресурсы	20
6.6. Иные источники	20
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	20

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1 Дисциплина Б1.В.ДВ.6.1 «Международный стандарты регулирования трудовых отношений» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-32	владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	ПК-32.3	Готовность учитывать национально-этнические и культурные различия при управлении персоналом международных компаний

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта/ профессиональные действия)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
деятельность по организации корпоративной социальной политики	ПК-32.3	на уровне знаний определяет основные понятия, закрепленные в международно-правовых документах, используемые при регулировании труда.
		на уровне умений анализирует международно-правовые документы в сфере регулирования труда
		на уровне навыков владеет навыками использования международных нормативных источников в профессиональной деятельности.

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины Б1.В.ДВ.6.1 «Международный стандарты регулирования трудовых отношений» составляет 3 зачётные единицы, 108 часов. Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 54 часов: лекции 18 часов, практические занятия 36 часов. Самостоятельная работа составляет 18 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.6.1 «Международный стандарты регулирования трудовых

отношений» изучается на 3 курсе в 6 семестре.

Дисциплина Б1.В.ДВ.6.1 «Международный стандарты регулирования трудовых отношений» относится к числу дисциплин по выбору вариативной части Блока Б1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплина реализуется после изучения Б1.В.ОД.1 «Иностранный язык профессионального общения» (4,5,6,7 семестр), Б1.В.ОД.19 «Организационная культура» (6 семестр), Б1.В.ДВ.1.1 «Национальные и федеративные отношения» (4 семестр), Б1.В.ДВ.1.2 «Этнополитические и государственно-религиозные отношения» (4 семестр).

Дисциплина является основой для изучения Б1.В.ДВ.6.2 «Национально-этническое и культурное разнообразие персонала (Diversity and leadership in HR)» (6 семестр), Б1.В.ДВ.10.1 «Административная этика» (7 семестр), Б1.В.ДВ.10.2 «Технологии контроля трудовой и служебной дисциплины» (7 семестр).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен в 6 семестре.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемост и*, промежуточ ной аттестации* *
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1.	Понятие и источники международно-правового регулирования труда. Деятельность международных организаций в сфере труда.	12	2		4		4	О
2.	Основополагающие принципы в сфере труда	12	2		4		4	О
3.	Международно-правовое сотрудничество в сфере занятости, трудоустройства и регулировании условий труда	12	2		4		4	О
4.	Международно-правовое регулирование условий труда отдельных категорий работников	12	4		8		2	О
5.	Регулирование труда с иностранным участием	12	4		8		2	О
6.	Международно-правовая защита трудовых прав	12	4		8		2	О, Т, Реф
	Промежуточная аттестация	36						Экзамен
Всего		108	18	-	36		18	

Примечание:

* формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), реферат (Реф).

** формы промежуточной аттестации: экзамен.

Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие и источники международно-правового регулирования труда. Деятельность международных организаций в сфере труда.

История становления международного сотрудничества в сфере труда. Правовой статус международных организаций в сфере труда. Понятие и виды источников

международного трудового права. Конвенции и рекомендации МОТ как источники международного трудового права.

Тема 2. основополагающие принципы в сфере труда

Понятие общепризнанных принципов и норм международного права в сфере труда. Свобода объединения. Действенное признание права на ведение коллективных переговоров.

Упразднение всех форм принудительного или обязательного труда.

Действенное запрещение детского труда. Недопущение дискриминации в области труда и занятий. Мирное разрешение трудовых конфликтов.

Тема 3. Международно-правовое сотрудничество в сфере занятости, трудоустройства и регулировании условий труда

Международно-правовое регулирование вопросов занятости и трудоустройства. Государственные и частные организации в сфере осуществления государственной политики содействия занятости

Рабочее время по нормам международного права. Время отдыха по нормам международного права

Международно-правовое регулирование оплаты труда. Международно-правовое регулирование охраны труда.

Тема 4. Международно-правовое регулирование условий труда отдельных категорий работников

Критерии дифференциации норм международного трудового права. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда инвалидов. Особенности регулирования труда работников, осуществляющих трудовую деятельность в определенной сфере производства или хозяйства.

Тема 5. Регулирование труда с иностранным участием

Понятие и источники правового регулирования труда, осложненного иностранным элементом. Труд российских граждан за рубежом в компаниях с российским участием. Внешняя трудовая миграция. Работа иностранного гражданина или лица без гражданства на территории Российской Федерации.

Тема 6. Международно-правовая защита трудовых прав

Юридическая характеристика Европейского Суда по правам человека. Защита от принудительного труда в рамках Европейского Суда по правам человека. Защита права на свободу собраний и объединений Европейского Суда по правам человека. Защита прав на справедливое судебное разбирательство и запрещение дискриминации в сфере труда в рамках Европейского Суда по правам человека.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины: Б1.В.ДВ.6.1 «Международный стандарты регулирования трудовых отношений» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)	Методы текущего
---------------	-----------------

		контроля успеваемости
Тема 1.	Понятие и источники международно-правового регулирования труда. Деятельность международных организаций в сфере труда.	опрос
Тема 2.	Основополагающие принципы в сфере труда	опрос
Тема 3.	Международно-правовое сотрудничество в сфере занятости, трудоустройства и регулировании условий труда	опрос
Тема 4.	Международно-правовое регулирование условий труда отдельных категорий работников	опрос
Тема 5.	Регулирование труда с иностранным участием	опрос
Тема 6.	Международно-правовая защита трудовых прав	опрос, тестирование, защита реферата

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- выступление с докладами,
- участие в обсуждении докладов,
- защита реферата,
- количество правильных ответов при тестировании.

Критерии оценивания доклада:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, по результатам прохождения тестирования, защиты рефератов.

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждается на заседании кафедры.

Вопросы для подготовки к опросам по темам:

Тема 1. Понятие и источники международно-правового регулирования труда. Деятельность международных организаций в сфере труда.

1. Понятие и система норм международного права о труде.
2. Общепризнанные принципы и нормы международного права о труде.
3. Система международных договоров Российской Федерации о труде.
4. История возникновения и развития международного сотрудничества в сфере труда.
5. Возникновение и история становления МОТ.
6. Функции и основные направления деятельности МОТ.
7. Устав ООН и Уста МОТ как источники регулирования трудовых отношений.

Тема 2. основополагающие принципы в сфере труда

1. Пакт об экономических, социальных и культурных правах и иные акты ООН.
2. Конвенции МОТ как источники регулирования трудовых отношений.
3. Рекомендации МОТ как источники регулирования трудовых отношений.
4. Конвенции и иные акты Совета Европы как источники регулирования трудовых отношений.
5. Понятие общепризнанных принципов и норм международного права в сфере труда.
6. Свобода объединения.
7. Действительное признание права на ведение коллективных переговоров.
8. Упразднение всех форм принудительного или обязательного труда.
9. Действительное запрещение детского труда.
10. Недопущение дискриминации в области труда и занятий.
11. Мирное разрешение трудовых конфликтов.

Тема 3. Международно-правовое сотрудничество в сфере занятости, трудоустройства и регулировании условий труда

1. Международно-правовое регулирование вопросов занятости и трудоустройства.
2. Государственные и частные организации в сфере осуществления государственной политики содействия занятости.
3. Рабочее время по нормам международного права.
4. Время отдыха по нормам международного права.
5. Международно-правовое регулирование оплаты труда.
6. Международно-правовое регулирование охраны труда.

Тема 4. Международно-правовое регулирование условий труда отдельных категорий работников

1. Критерии дифференциации норм международного трудового права.
2. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
3. Особенности регулирования труда инвалидов.
4. Особенности регулирования труда работников, осуществляющих трудовую деятельность в определенной сфере производства или хозяйства.

Тема 5. Регулирование труда с иностранным участием

1. Понятие и источники правового регулирования труда, осложненного иностранным элементом.
2. Кратковременные служебные командировки за границу от российских организаций.
3. Работа в представительствах государственных и частных фирм за рубежом.
4. Работа в зарубежных предприятиях, осуществляемая по контрактам между российскими и иностранными фирмами для оказания технического содействия зарубежным странам.
5. Работа за рубежом на предприятиях с российским участием или на российских зарубежных предприятиях.
6. Работа у российского работодателя, предусматривающая передвижение по территории других государств.
7. Работа по индивидуальному трудовому договору за рубежом.
8. Работа иностранного гражданина или лица без гражданства на территории Российской Федерации.

Тема 6. Международно-правовая защита трудовых прав

1. Юридическая характеристика Европейского Суда по правам человека.
2. Защита от принудительного труда в рамках Европейского Суда по правам человека.
3. Защита права на свободу собраний и объединений в рамках Европейского Суда по правам человека.
4. Защита прав на справедливое судебное разбирательство и запрещение дискриминации в сфере труда в рамках Европейского Суда по правам человека.
5. Защита от дискриминации в рамках Европейского Суда по правам человека.

Примерный тест

Сбор и распространение сведений по всем вопросам, относящимся к международному регулированию условий труда и положения трудящихся, проведение различных специальных обследований, подготовка документации по различным вопросам; оказание помощи правительствам, по их просьбе и по мере своих возможностей, в выработке законов и правил и в улучшении административной практики и системы инспекции; выполнение обязанностей в отношении эффективного соблюдения конвенции; редактирование и издание публикаций по проблемам промышленности и труда, представляющим международный интерес – это функции:

- А. Генеральной конференции представителей членов МОТ
- Б. Международного бюро труда
- В. Административного совета МОТ
- Г. технического управления МОТ
- Д. научно-исследовательского совета МОТ

Конвенция (МОТ) - это международный акт, который после его ратификации государством - членом возможностями его является:

- А. обязательным
- Б. не совсем обязательным
- В. не обязательным

Юридическая природа конвенций и рекомендаций (МОТ):

- А. различна
- Б. идентична

Периодическими изданиями МБТ (международного бюро труда) являются журналы (2 варианта ответа)

- А. "Международный обзор труда"
- Б. "Трудовой мир"
- В. "Человек и труд"
- Г. Эксперт
- Д. Человек и закон

Необходимость создания международной организации труда (МОТ) была вызвана тремя причинами (3 варианта):

- А. политическими
- Б. социальными
- В. экономическими
- Г. экологическими
- Д. глобализацией
- Е. этническими

Главные цели МОТ:

- А. содействие социально-экономическому прогрессу
- Б. повышение благосостояния
- В. улучшение условий труда

Г. защита прав человека

Д. все перечисленное

Основные задачи МОТ являются:

А. разработка согласованной политики и программ, направленных на решение социальных трудовых проблем

Б. разработки и принятие международных трудовых норм в виде конвенций и рекомендаций и контроль за их выполнением

В. помощь странам-участникам в решении социально-трудовых проблем

Г. защита прав человека

Д. все перечисленное

Направления работы МОТ - это:

А. разработка и принятие конвенций

Б. разработка и принятие рекомендаций

В. техническое сотрудничество

Г. проведение исследований по социально-трудовым проблемам

Д. издательская работа

Е. все перечисленное

Новыми приоритетами деятельности МОТ не являются:

А. поддержка процесса демократизации

Б. развитие трипартизма

В. борьба с бедностью

Г. публикации результатов исследований по социально-экономическим проблемам

Основные сферы деятельности МОТ:

А. занятость и безработица

Б. профподготовка и переподготовка кадров

В. совершенствование управления и развития предприятий

Г. охрана труда

Д. заработная плата

Е. социальное обеспечение и соцзащита

Ж. все перечисленное

Постоянным секретариатом МОТ является:

А. Международной бюро труда

Б. Международная конференция труда

В. Административный совет

Центральный аппарат Международного бюро труда (МБТ) находится в:

А. Женеве

Б. Филадельфии

В. Турине

Г. Москве

В своей работе Международная организация труда (МОТ) не использует:

А. трипартизм

Б. творческая деятельность

В. техническое сотрудничество

Г. проведение исследований и издательская деятельность

Д. военное сотрудничество

От всех международных организаций МОТ отличается:

А. особым составом входящих в нее стран

Б. наличием устава

В. уплатой членских взносов

Г. трехсторонней структурой

Высшим органом МОТ является:

А. международная конференция труда

- Б. административный совет
- В. генеральный директор
- Г. международное бюро труда

Основной вид международно-правовых актов МОТ:

- А. конвенция
- Б. соглашение
- В. договор
- Г. положение

Действующий устав МОТ, ее цели и задачи были определены:

- А. Женевской декларацией
- Б. Версальским договором
- В. Филадельфийской декларацией

СССР (Россия) вступила в МОТ:

- А. в 1919 г
- Б. в 1934 г
- В. в 1940 г
- Г. в 1954 г
- Д. в 1970 г

Главная причина создания МОТ:

- А. окончание второй мировой войны
- Б. создание Лиги наций
- В. решение социальных противоречий в странах мирным путем
- Г. увеличение и создание новых международных организаций

Не позднее этого срока, с момента закрытия сессии Генеральной конференции представителей членов МОТ, каждый член МОТ обязуется представить конвенцию на рассмотрение властей, в компетенцию которых входит этот вопрос, для принятия соответствующего закона или для принятия иных мер:

- А. 24 месяцев
- Б. 12 месяцев
- В. 18 месяцев
- Г. 6 месяцев
- Д. 36 месяцев

Рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы

- А. модель рынка труда США
- Б. японская модель рынка труда
- В. шведская модель
- Г. российская модель рынка труда

Рынок труда, ориентированный на внутрифирменное движение работников

- А. модель рынка труда США
- Б. японская модель рынка труда
- В. шведская модель
- Г. российская модель рынка труда

Наиболее активная политика занятости проводится в условиях:

- А. модели рынка труда США
- Б. японской модели рынка труда
- В. шведской модели
- Г. российской модели рынка труда

Темы рефератов

1. Источники международного права.
2. Защита трудовых прав на международном уровне.
3. Регулирование труда нормами международного права.

4. Функции и основные направления деятельности МОТ.
5. Роль МОТ в современных условиях.
6. Регулирование труда российских граждан за рубежом.
7. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей.
8. Сравнительный анализ трудового положения граждан РФ, иностранных граждан и лиц без гражданства.
9. Международно-правовое регулирование труда отдельных категорий работников.
10. Международно-правовое регулирование труда женщин.
11. Международно-правовое регулирование труда несовершеннолетних.
12. Особенности международного-правового регулирования труда инвалидов.
13. Международно-правовое регулирование охраны труда.
14. Коллективные переговоры в международном праве.
15. Правовое регулирование трудовой деятельности иностранного гражданина или лица без гражданства на территории Российской Федерации.
16. Процессуальные особенности рассмотрения дел в Европейском Суде по правам человека.
17. Правовое регулирование трудовой деятельности российского гражданина в международной организации.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Соотношение международного и внутригосударственного права в сфере регулирования труда.
2. Для изучения вопроса целесообразно обратиться к научной литературе в сфере теории международного права.
3. Понятие, порядок заключения, исполнения и контроля за исполнением международных соглашений по регулированию труда.
4. Мирное урегулирование трудовых конфликтов.
5. Нормы международного права о праве на забастовку.
6. Необходимо изучение учебного и научного материала, а также соответствующих конвенций и рекомендаций МОТ, Европейской социальной хартии.
7. Международно-правовое регулирование охраны труда.
8. Необходимо изучить Конвенции и рекомендации МОТ в указанной сфере, а также учебную и научную литературу. Целесообразно сравнить нормы международного права об охране труда с российским законодательством.
9. Особенности международно-правового регулирования труда несовершеннолетних.
10. Особенности международного-правового регулирования труда работников морского и авиационного транспорта.
11. Необходимо изучение учебного и научного материала, а также соответствующих конвенций и рекомендаций МОТ, Европейской социальной хартии.
12. Работа-стажировка на зарубежном предприятии на основе межправительственных соглашений или соглашений между отечественными и иностранными фирмами.
13. Работа российского гражданина в международной организации. Необходимо изучение учебного и научного материала, а также соответствующих конвенций и рекомендаций МОТ, Европейской социальной хартии, отечественного законодательства.
14. Практика рассмотрения Европейским Судом по правам человека дел о защите трудовых прав.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-32	владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	ПК-32.3	Готовность учитывать национально-этнические и культурные различия при управлении персоналом международных компаний

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-32.3 – готовность учитывать национально-этнические и культурные различия при управлении персоналом международных компаний	<p>Определяет базовые национально-этнические и культурные различия при управлении персоналом международных компаний.</p> <p>Учитывает базовые национально-этнические и культурные различия при планировании кадровых программ международных компаний.</p>	<p>Точно определены базовые национально-этнические и культурные различия при управлении персоналом международных компаний.</p> <p>Учтены базовые национально-этнические и культурные различия при планировании кадровых программ международных компаний.</p>

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы к экзамену:

1. История становления и развития международного сотрудничества в сфере труда.
2. Основные способы и направления международно-правового сотрудничества в сфере труда.
3. Понятие и система норм международного права о труде.
4. Общепризнанные принципы и нормы международного права о труде.
5. Система международных договоров Российской Федерации о труде.
6. Понятие, порядок заключения, исполнения и контроля за исполнением международных соглашений по регулированию труда.
7. Соотношение международного и внутригосударственного права в сфере регулирования труда.
8. Возникновение и история становления МОТ.
9. Функции и основные направления деятельности МОТ.

10. Устав ООН и Уста МОТ как источники регулирования трудовых отношений.
11. Пакт об экономических, социальных и культурных правах и иные акты ООН.
12. Конвенции МОТ как источники регулирования трудовых отношений.
13. Рекомендации МОТ как источники регулирования трудовых отношений.
14. Конвенции и иные акты совета Европы как источники регулирования трудовых отношений.
15. Регулирование вопросов занятости нормами международного права.
16. Государственная политика в сфере содействия занятости.
17. Государственные и частные организации в сфере осуществления государственной политики содействия занятости.
18. Международно-правовое регулирование рабочего времени.
19. Международно-правовое регулирование времени отдыха.
20. Международно-правовое регулирование охраны труда.
21. Критерии дифференциации норм международного трудового права.
22. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
23. Особенности регулирования труда инвалидов.
24. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.
25. Особенности международно-правового регулирования труда несовершеннолетних.
26. Особенности международно-правового регулирования труда работников морского транспорта.
27. Особенности регулирования труда работников авиационного транспорта.
28. Право работников на объединение в профессиональные союзы.
29. Правовой статус профсоюзных организаций и объединений работодателей по нормам международного права.
30. Акты ООН, Совета Европы и МОТ о праве на ассоциации и иные формы объединения.
31. Коллективные переговоры в международном праве.
32. Разрешение трудовых конфликтов.
33. Право на забастовку по нормам международного права.
34. Понятие и источники правового регулирования труда, осложненного иностранным элементом.
35. Источники правового регулирования международного труда.
36. Кратковременные служебные командировки за границу от российских организаций.
37. Работа в представительствах государственных и частных фирм за рубежом.
38. Работа в зарубежных предприятиях, осуществляемая по контрактам между российскими и иностранными фирмами для оказания технического содействия зарубежным странам.
39. Работа за рубежом на предприятиях с российским участием или на российских зарубежных предприятиях.
40. Работа у российского работодателя, предусматривающая передвижение по территории других государств.
41. Работа-стажировка на зарубежном предприятии на основе межправительственных соглашений или соглашений между отечественными и иностранными фирмами.
42. Работа российского гражданина в международной организации.
43. Работа по индивидуальному трудовому договору за рубежом.
44. Работа иностранного гражданина или лица без гражданства на территории Российской Федерации.
45. Юридическая характеристика Европейского Суда по правам человека.

46. Процессуальные особенности рассмотрения дел в Европейском Суде по правам человека.
47. Защита от принудительного труда в рамках Европейского Суда по правам человека.
48. Защита права на свободу собраний и объединений Европейского Суда по правам человека.
49. Защита прав на справедливое судебное разбирательство и запрещение дискриминации в сфере труда в рамках Европейского Суда по правам человека.
50. Практика рассмотрения Европейским Судом по правам человека дел о защите трудовых прав.

Примеры кейсов к экзамену:

Ситуация: Судоходная компания, зарегистрированная в Великобритании и имеющая в этой стране своё место нахождения, заключила с госпожой Шепард, английской гражданкой с местом жительства в Великобритании, трудовой договор, предусматривающий, что она будет работать в качестве кассирши на пароходном пароме, совершающим рейс между английским портом Фишер и испанским портом Барселона. Договор был составлен на английском языке, подписан сторонами и предусматривал выплату вознаграждения в английских фунтах стерлингов. Судно эксплуатируется обществом — юридическим лицом германского права, плавает под немецким флагом и зарегистрировано в Гамбурге (внесено в реестр судов). Затем договор с ней досрочно расторгается. В самом договоре ничего не говорится о расторжении. Госпожа Шепард предъявляет иск к компании в германском суде.

Задание.

Какое право должно быть применено в отношении расторжения договора? Что может рассматриваться в качестве страны места работы в отношении морского судна? Может ли рассматриваться в качестве права место работы, т.е. право Испании или Англии с учётом того, что паром пересекает территориальные воды?

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень

	профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «не зачет» если обучающийся набрал менее 50 баллов,
- оценка «зачет» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 100 баллов;
- 100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся в дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

4.4. Методические материалы

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по самостоятельной подготовки к занятиям лекционного, практического (семинарского) типа:

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по

дисциплине).

Список вопросов для самостоятельной подготовки к опросам по темам приведен в рабочей программе по дисциплине.

Методические указания по подготовке к опросу

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Предлагается следующая структура доклада:

1. Введение:

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

2. Основное содержание доклада:

- последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

- приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Методические указания по подготовке к тестированию

При подготовке к тестированию следует учитывать, что тест проверяет не только знание понятий, категорий, событий, явлений, умения выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и принципы разных явлений и процессов. Поэтому при подготовке к тесту не следует просто заучивать материал, необходимо понять его логику. Подготовке способствует составление развернутого плана, таблиц, схем. Большую помощь оказывают интернет-тренажеры, позволяющие, во-первых, закрепить знания, во-вторых, приобрести соответствующие психологические навыки саморегуляции и самоконтроля.

Тестирование имеет ряд особенностей, знание которых помогает успешно выполнить тест. Можно дать следующие методические рекомендации: следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся; отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений; очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия «по первым словам»,».

Краткие методические указания по написанию реферата

Реферат является самостоятельной практической работой студента. Он призван определить степень освоения студентом знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 10 до 15 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – Times New Roman, для заголовков допускается использование шрифта Arial. Основной текст работы

набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, главы, заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно. Номер включает номер главы и номер рисунка/таблицы в данной главе.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с оглавлением, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы справа. На страницах с приложениями номера не ставятся, и в оглавление они не выносятся. В оглавлении указывается только номер первого листа первого приложения.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты. Соответствие и перспективы совершенствования: научно-практическое пособие. – М.: Юстицинформ, 2012. – 126 с. – Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru/13404>

2. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата: допущено УМО ... / МГУ им. М.В. Ломоносова. – 2-е изд., перераб. и доп.. – М.: Юрайт, 2015. – 492 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Егоров С.А. Рекомендательные акты МОТ и их роль в международном и российском трудовом праве // Роль международных и внутригосударственных рекомендательных актов в правовой системе России: Сборник материалов "круглого стола" с международным участием. Институт законодательства и правовой информации им. М.М. Сперанского. – М., 2013. – С. 169–180. – Электронный ресурс: <http://elibrary.ru/download/54811532.pdf>

2. Международное частное право: учебник / отв. ред. Г.К. Дмитриева. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2012. – 656 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Васильева А.С. Применение судами норм международного права при рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Трудовое право. – 2011. – № 1. – С. 103–110.

2. Гусов К.Н., Лютов Н.Л. Международное трудовое право: учебник / К.Н. Гусов, Н.Л. Лютов. – М.: Проспект, 2012. – 592 с.

3. Зыкина Т.А. Права работника в международных документах // Российский ежегодник трудового права. – 2010. – № 5. – С. 314–320.

4. Калашников С.В. Применение российскими судами норм международного права при рассмотрении трудовых споров // Трудовое право. – 2010. – № 1. – С. 65–70.

3. Лушникова М.В. Влияние процессов правовой глобализации на стратегию заимствования международного и зарубежного правового опыта правового регулирования трудовых отношений // Юридическая техника. – 2015. – № 9. – Электронный ресурс: <http://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-protsessov-pravovoy-globalizatsii-na-strategiyu-zaimstvovaniya-mezhdunarodnogo-i-zarubezhnogo-opyta-pravovogo#ixzz48GDB9GNg>

4. Лушникова М.В., Лушников А.М. Международное и сравнительное трудовое право и право социального обеспечения: введение в курс: учебное пособие / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – М.: Юрлитинформ, 2011. – 304 с.
5. Лютов Н. Существует ли «новое» международное трудовое право? // Трудовое право. – 2010. – № 11. – С. 51–54.
6. Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: учебное пособие / под общ. науч. ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2011. – 216 с.
7. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: справочное пособие. – М.: Дело и сервис, 2011. – 752 с.
8. Международное частное право: учебник / отв. ред. Г.К. Дмитриева. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2012. – 656 с.
9. Насырова Н.Р. Международные трудовые отношения: проблемы регулирования // Вестник Челябинского государственного университета. – 2014. – Выпуск № 24 (353). – Электронный ресурс: <http://cyberleninka.ru/article/n/mezhdunarodnye-trudovye-otnosheniya-problemy-regulirovaniya#ixzz47oeTj3l6>
10. Черняева Д.В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право): учебное пособие / Д.В. Черняева. – М.: КНОРУС, 2010. – 232 с.
11. Baccini L., Koenig-Archibugi M. Why do States Commit to international labor Standard? interdependent ratification of Core ilo Conventions, 1948–2009 // World Politics. – 2014. – Т. 66. – № 03. – С. 446–490.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Устав ООН, 26 июня 1945 г.
2. Венская конвенция о праве международных договоров, 23 мая 1969 г.
3. Декларация о принципах международного права, касающихся дружественных отношений и сотрудничества между государствами в соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций от 24 октября 1970 г.
4. Заключительный акт Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе, 1 августа 1975 г.
5. Всеобщая декларация прав человека, 1948 г.
6. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, 1966 г.
7. Международный пакт о гражданских и политических правах, 1966 г.
8. Устав МОТ, 1919 г.
9. Филадельфийская декларация, 1944 г. (Декларация о целях и задачах Международной организации труда).
10. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, 2008 г.
11. Конвенция МОТ № 29 о принудительном или обязательном труде, 1930 г.
12. Конвенция МОТ № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию, 1948 г.
13. Конвенция МОТ № 98 о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров, 1949 г.
14. Конвенция МОТ № 100 о равном вознаграждении, 1951 г.
15. Конвенция МОТ № 105 об упразднении принудительного труда, 1957 г.
16. Конвенция МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г.
17. Конвенция МОТ № 138 о минимальном возрасте для приема на работу, 1973 г.
18. Конвенция МОТ № 182 об устранении нетерпимых форм детского труда, 1999 г.
19. Сеульская декларация об охране труда, 2008 г.

20. Европейская Конвенция о защите прав человека и основных свобод, 1950 г.
21. Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека, 26 мая 1995 г.
22. Хартия Европейского Союза об основных правах, 2000 г.
23. Американская декларация прав и обязанностей человека, 1948 г.
24. Африканская хартия прав человека и народов, 1981 г.
25. Арабская хартия прав человека, 2004 г.

6.5. Интернет-ресурсы

1. www.un.org – ООН
2. www.ilo.org – Международная организация труда
3. www.labordoc.ilo.org – Библиотека Международной организации труда
4. www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/index.htm – Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии (до апреля 2010 года – Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии)
5. www.europa.eu.int – ЕС и его институты
6. www.mid.ru – Министерство иностранных дел РФ
7. www.rostrud.ru – Федеральная служба РФ по труду и занятости

6.6. Иные источники

1. Blanpain, R. International Labour and Social Security Law. – London, 2002. - P. 2-12.
2. Davies, P.L., [et al.]. European Community Labour Law : Principles and Perspectives : Liber Amicorum Lord Wedderburn of Charlton – New York, 1997. - P. 6-27.
3. Betten, L. International Labour Law. – Deventer, 1993. - P. 12-27.
4. Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. – М., 1999. - С. 447-449, 457-458, 534-535, 575, 583-585.
5. Международное право. // Отв. ред. Ю.М. Колосов, Э.С. Кривчикова. - С. 254 – 256.
6. Костин, Л.А. Международная организация труда. – М., 2003. - С. 10-79.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSC 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>

