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

Институт права и национальной безопасности
Кафедра предпринимательского, трудового и корпоративного права

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры предпринимательского, трудового и корпоративного права
Протокол от 16 марта 2020 г. № 3

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДВ.02.01 Актуальные проблемы международного трудового права
(индекс, наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

направление подготовки (специальность)

40.04.01 Юриспруденция
(код, наименование направления подготовки (специальности)

Правовые аспекты российского и международного бизнеса
(направленность (профиль))

Магистр
(квалификация)

Очная, заочная
(форма(ы) обучения)

Год набора - 2020

Москва, 2020 г.

Автор(ы)-составитель(и):
Доцент кафедры предпринимательского, трудового и корпоративного права, кандидат юридических наук Афанасьев М.А.

Заведующий кафедрой
Предпринимательского, трудового и корпоративного права д.ю.н., доцент Лескова Ю.Г.

СОДЕРЖАНИЕ

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

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

1.1. Дисциплина «Актуальные проблемы международного трудового права» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапов:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-2	способность квалифицированно применять нормативные правовые акты в конкретных сферах юридической деятельности, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности	ПК-2.2	Способность реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности.
ПК-7	способность квалифицированного толковать нормативно-правовые акты	ПК-7.3	Способность понимать подлинный смысл международно-правовых актов на основе его толкования компетентным международных органом.

1.2. В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы:

	Код этапа освоения компетенции	**Результаты обучения**
	ПК-2.2.	**на уровне знаний:** - о международных организациях и принципах их работы в условиях интеграции; - о правовых основах внешнеэкономической деятельности и действующих в данной сфере документах; - цели, задачи и принципы работы ВТО; - основные тенденции развития права Европейского Союза; - основные принципы международного экономического права; - актуальные вопросы международного трудового права; - порядок и способы разрешения международных инвестиционных споров; - Порядок разрешения споров в рамках ЕАЭС; - Порядок разрешения споров в рамках ЕС; - о развитии информационных технологий в предпринимательской деятельности; - о способах международно-правовой охраны интеллектуальной собственности.

		на уровне умений: - юридически грамотно определять нормативные правовые акты, подлежащие применению в профессиональной деятельности; - юридически грамотно применять нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности.
	ПК-7.3	**на уровне знаний:** - о деятельности ВТО; - о нормах права Европейского Союза; - об актуальных проблемах международного трудового права; - о нормативно-правовых основах деятельности ЕАЭС; - о порядке разрешения инвестиционных споров; - правовой природы международных договоров, их юридических признаков и характеристики, - общих правил толкования нормативных правовых актов; - особенностей толкования международных договоров согласно Венской конвенции о праве международных договоров 1969 г.
		на уровне умений: - использовать отдельные виды и способы толкования международных договоров с учётом особенностей их международно-правовой природы; - работать с базами данных актов органов международных организаций, решений и иных актов судебных и иных международных органов, компетентных давать разъяснения относительно объема и толкования международных договоров; - правильно уяснять содержание и смысл нормативных правовых актов и международных договоров.

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 72 а.ч. (2 з.е.)

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

- очная форма обучения: лекции – 4 а.ч., практические занятия – 12 а.ч., самостоятельная работа – 56 а. ч.

- заочная форма обучения: лекции – 2 а.ч., практические занятия – 12 а.ч., самостоятельная работа – 54 а. ч., контроль 4 а.ч.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина «Актуальные проблемы международного трудового права» относится к дисциплинам по выбору профессионального цикла. Изучается студентами на 3 семестре на 2 курсе.

Для освоения дисциплины «Актуальные проблемы международного трудового права» обучающиеся используют знания, умения, навыки, способы деятельности и

установки, сформированные в ходе одновременного изучения предметов: «Философия права», «История политических и правовых учений», «История и методология юридической науки», «Сравнительное правоведение», «Трудовое право России», «Иностранный язык в сфере профессиональной коммуникации», а также в ходе обучения по направлению 40.03.01 «Юриспруденция» квалификации «Бакалавр» по предметам «Теория государства и права», «Конституционное право», «Международное частное право», «Международное публичное право».

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет с оценкой.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)
Структура дисциплины

Таблица 1.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Основы и проблемы международно-правового регулирования труда.	14	4		2		8	УО
Тема 2	Правовое регулирование труда во Франции	9			1		8	УО, СЗ
Тема 3	Правовое регулирование труда в Германии	9			1		8	УО, СЗ
Тема 4	Правовое регулирование труда в США	9			2		7	УО
Тема 5	Правовое регулирование труда в Китае	9			2		7	УО
Тема 6	Социальное партнерство в современном зарубежном трудовом праве	11			2		9	УО
Тема 7	Правовое регулирование разрешения трудовых споров в международном трудовом праве. Трудовая юстиция	11			2		9	Д,Т
Промежуточная аттестация		Зачет с оценкой						
Всего:		**72**	**4**		**12**		**56**	
№ п/п	**Наименование тем (разделов)**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости и**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**					

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости и промежуточ
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Основы и проблемы международно-правового регулирования труда.	14	4		2		8	УО
Тема 2	Правовое регулирование труда во Франции	9			1		8	УО, СЗ
Тема 3	Правовое регулирование труда в Германии	9			1		8	УО, СЗ
Тема 4	Правовое регулирование труда в США	9			2		7	УО
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**	**СР**	**промежуточной**
Заочная форма обучения								
Тема 1	Основы и проблемы международно-правового регулирования труда.	13	2		2	1	8	УО
Тема 2	Правовое регулирование труда во Франции	8			1		7	УО, СЗ
Тема 3	Правовое регулирование труда в Германии	8			1		7	УО, СЗ
Тема 4	Правовое регулирование труда в США	9			2		7	УО
Тема 5	Правовое регулирование труда в Китае	9			2		7	УО
Тема 6	Социальное партнерство в современном зарубежном трудовом праве	12			2	1	9	УО
Тема 7	Правовое регулирование разрешения трудовых споров в международном трудовом праве. Трудовая юстиция	13			2	2	9	Д,Т
Промежуточная аттестация		Зачет с оценкой						
Всего:		**72**	**2**		**12**	**4**	**54**	

Примечание: 1 – формы текущего контроля успеваемости: кейсы задания (КЗ), ситуационные задачи (СЗ), тесты (Т), устный опрос (УО)

Содержание дисциплины (модуля)

Тема № 1. Основы и проблемы международно-правового регулирования труда.

Международное трудовое право как наука, ее предмет, метод и место в системе юридических наук. Понятие и принципы международного трудового права как отрасли в системе международного права. Система источников международного трудового права. Субъекты международно-правового регулирования труда. История развития международно-правового регулирования труда. Стандарты международно-правового регулирования труда. Состояние международно-правового регулирования труда на современном этапе. Регулирование трудовых отношений в условиях глобализации. Реализация программы достойного труда. Особенности трудовых отношений с транснациональными корпорациями. Проблема сохранения рабочих мест в условиях экономического кризиса. Гибкость и стабильность рынков труда.

Тема № 2. Правовое регулирование труда во Франции

Источники трудового права Франции. Трудовой договор по законодательству Франции. Правовое регулирование оплаты труда, времени работы и отдыха. Ответственность сторон трудового договора. Охрана труда по законодательству Франции. Порядок урегулирования трудовых споров.

Тема № 3. Правовое регулирование труда в Германии

Источники трудового права Германии: законодательное и договорное регулирование трудовых отношений. Трудовой договор в Германии. Регулирование рабочего времени и времени отдыха по законодательству Германии. Особенности оплаты и нормирования труда. Ответственность сторон трудового договора в Германии. Органы по рассмотрению трудовых споров. Соответствие германского трудового законодательства международным стандартам регулирования труда.

Тема № 4. Правовое регулирование труда в США

Особенности правового регулирования труда в США. Источники трудового права. Регулирование трудового договора по законодательству США. Оплата труда, рабочее время и время отдыха. Ответственность сторон трудовых отношений. Охрана труда в США. Рассмотрение трудовых споров.

Тема № 5. Правовое регулирование труда в Китае

Трудовое право Китая: особенности источников трудового права. Трудовой договор по китайскому законодательству. Регулирование вопросов оплаты и нормирования труда. Ответственность сторон трудовых отношений. Органы по рассмотрению трудовых споров в Китайской Народной Республике.

Тема № 6. Социальное партнерство в современном зарубежном трудовом праве

Формы, принципы и органы социального партнерства. Правовое положение профсоюзов, организаций работодателей и представительных органов работников. Участие работников и профсоюзов в управлении организацией. Право на ассоциацию и негативное право на коалицию. Легитимность профсоюзного плюрализма. Понятие «наиболее представительный профсоюз». Модели представительства работников (производственная демократия). Право на коллективные переговоры и порядок его

реализации. Коллективный договор и его юридическая сила. Новые виды коллективных договоров.

Тема № 7. Правовое регулирование разрешения трудовых споров в международном трудовом праве. Трудовая юстиция

Разрешение индивидуальных трудовых споров: европейская и англосаксонская модели. Специализированная трудовая юстиция в зарубежных странах. Национальные модели примирительно-третейского разбирательства коллективных трудовых споров (примирение, посредничество, трудовой арбитраж). Добровольный и принудительный трудовой арбитраж. Право на забастовку. Законная и незаконная забастовка. Ответственность за незаконные забастовки. Бойкоты, стачечные пикеты и иные формы протеста работников. Правовое регулирование локаутов.

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.02.01 Актуальные проблемы международного трудового права используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Тема № 1. Основы и проблемы международно-правового регулирования труда.	Устный опрос
Тема № 2. Правовое регулирование труда во Франции	Устный опрос, ситуационные задачи
Тема № 3. Правовое регулирование труда в Германии	Устный опрос, ситуационные задачи
Тема № 4. Правовое регулирование труда в США	Устный опрос
Тема № 5. Правовое регулирование труда в Китае	Устный опрос
Тема № 6. Социальное партнерство в современном зарубежном трудовом праве	Устный опрос
Тема № 7. Правовое регулирование разрешения трудовых споров. Трудовая юстиция	Дискуссия, тесты

4.1.2. Зачет с оценкой проводится с применением следующих методов (средств): метод устного ответа на вопросы билета и дальнейшей беседы по правовым нормам, а также устное решение ситуационных задач.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по теме 1. Основы и проблемы международно-правового регулирования труда.

Вопросы для устного опроса:

1. Сравните понятия «международное трудовое право» и «международно-правовое регулирование труда».
2. Опишите структуру МОТ и принципы ее работы.
3. Дайте общую характеристику конвенциям и рекомендациям МОТ.
4. Укажите особенности международно-правового регулирования труда по сравнению с национальным регулированием в данной сфере.
5. Оцените состояние международно-правового регулирования труда на современном этапе.
6. Назовите особенности регулирования трудовых отношений в условиях глобализации.
7. Укажите направления реализации программы «Достойного труда».
8. Объясните особенности регулирования трудовых отношений с ТНК.
9. Каковы пути решения проблемы сохранения рабочих мест в условиях экономического кризиса.

Типовые оценочные материалы по теме 2. Правовое регулирование труда во Франции

Вопросы для устного опроса:

1. Соотнесите трудовое законодательство Франции и России.
2. Укажите сходства и различия в регулировании рабочего времени во Франции и в России.
3. Сравните порядок привлечения к дисциплинарной ответственности работников во Франции и в России.
4. Расскажите об особенностях разрешения трудовых споров во Франции.

Ситуация 1

В коллективном договоре организации во Франции предусмотрены меры воздействия на нарушителей трудовой дисциплины (устное замечание, письменное замечание, перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев, предоставление отпуска в зимнее время). Соответствуют ли французскому законодательству данные положения коллективного договора?

Типовые оценочные материалы по теме 3. Правовое регулирование труда в Германии

Вопросы для устного опроса:

1. Назовите особенности источников трудового права в Германии.
2. Соотнесите понятие трудового договора по российскому, французскому и немецкому праву.
3. Сравните возможности работодателя по привлечению работников к дисциплинарной ответственности в Германии, в России и во Франции.

Ситуация 2

Работник в Германии был направлен на курсы повышения квалификации, при этом стоимость 2-месячного обучения была удержана из премии работника за два месяца. Оклад работнику был выплачен полностью. На его обращение директор объяснил, что премия ему фактически была выплачена, но в натуральной форме —через оплату обучения. Работник с этим не согласился, настаивая на выплате премии в полном размере. Соответствует ли позиция работника немецкому законодательству? Сравните с законодательством Российской Федерации.

Типовые оценочные материалы по теме 4. Правовое регулирование труда в США

Вопросы для устного опроса:

1. Перечислите основные источники трудового права США.
2. Укажите на различия в правовом регулировании трудового договора в США и в России.
3. Назовите условия установления испытательного срока в США.
4. Может ли работник в США быть уволен работодателем без объяснения причин увольнения?

Типовые оценочные материалы по теме 5. Правовое регулирование труда в Китае

Вопросы для устного опроса:

1. Сравните положения трудового права Китая и России, перечислите основные отличия в правовом регулировании.
2. Укажите минимальный возраст, достижение которого позволяет вступить в трудовые отношения по китайскому законодательству.
3. Соотнесите ограничение продолжительности рабочего времени в Китае, США и европейских странах.

Типовые оценочные материалы по теме 6. Социальное партнерство в современном зарубежном трудовом праве

Вопросы для устного опроса:

1. Социальное партнерство в зарубежных странах (бипартизм, трипартизм).
2. Правовое положение социальных партнеров.
3. Коллективные переговоры и коллективные договоры.

Типовые оценочные материалы по теме № 7. Правовое регулирование разрешения трудовых споров. Трудовая юстиция.

1. Классификация трудовых споров.
2. Примирительно-третейские методы рассмотрения трудовых споров.
3. Судебные и административные процедуры разрешения трудовых споров. Трудовая юстиция.
4. Забастовки и локауты.
5. О перспективах разработки и принятия в Российской Федерации Трудового процессуального кодекса и создания трудовых судов.
6. Провести международное сравнительно-правовое измерение российского трудового законодательства о коллективных трудовых спорах. Иными словами, соответствует ли международным стандартам российское законодательство о порядке разрешения коллективных трудовых споров (примирительно-посреднические процедуры, право на забастовку и его гарантии)?
7. Имеется ли необходимость в рецепции зарубежного опыта в части легализации и признания права на локаут в российском трудовом законодательстве?

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-2	способность квалифицированно применять нормативные правовые акты в конкретных сферах юридической деятельности, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности	ПК-2.2	Способность реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности.
ПК-7	способность квалифицированного толковать нормативно-правовые акты	ПК-7.3	Способность понимать подлинный смысл международно-правовых актов на основе его толкования компетентным международных органом.

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы для зачета с оценкой по дисциплине «Актуальные проблемы международного трудового права»

1. Проблемы правового регулирования труда в современном мире.
2. Международный опыт правового регулирования труда.
3. Конвенции МОТ о защите трудовых прав работников-мигрантов.
4. Конвенции МОТ о защите трудовых прав несовершеннолетних.
5. Конвенции МОТ о защите трудовых прав инвалидов.
6. Международные механизмы, направленные на недопущение дискриминации в сфере труда.
7. Перспективы развития международно-правового регулирования труда.
8. Основные этапы развития трудового права в России.
9. Сравнительный анализ трудового права России и стран ЕАЭС.
10. Тенденции развития российского трудового законодательства.
11. Международно-правовое регулирование труда и национальное регулирование труда во Франции.
12. Особенности рассмотрения трудовых споров во Франции: законодательное регулирования и судебная практика.
13. Сравнительный анализ норм о дисциплинарной ответственности в трудовом законодательстве России и Франции.
14. Договорное регулирование трудовых отношений в Германии.
15. Роль производственных советов в Германии.
16. Особенности регулирования оплаты труда по немецкому законодательству.
17. Сравнительный анализ основных положений трудового законодательства России, Германии и Франции.
18. Соотношение международного и национального регулирования труда в США.
19. Принцип прекращения трудовых отношений «at-will» в американском трудовом праве.
20. Особенности источников американского трудового права.

21. Сравнительный анализ основных положений трудового законодательства России и США.

22. Национальное регулирование труда в Китайской Народной Республике.

23. Сравнительный анализ основных положений российского и китайского трудового законодательства.

24. Проблемы, связанные с регулированием труда в Китае.

25. Основные модели регулирования трудовых отношений в мире.

26. Трудовое законодательство государств —членов Европейского союза.

27. Трудовое законодательство Франции: отличительные особенности.

28. Влияние исторического опыта на развитие трудового законодательства во Франции.

29. Трудовое законодательство Германии.

30. Трудовое законодательство и практика во Франции и в Германии: сравнительный анализ.

31. Трудовое законодательство США: отличительные особенности.

32. Трудовое законодательство и практика в России и в США: сравнительный анализ.

33. Трудовое законодательство Китая.

34. Влияние международных инструментов на совершенствование правового регулирования труда в Китае.

35. Трудовое законодательство и практика во России и в Китае.

36. Социальное партнерство в зарубежных странах (бипартизм, трипартизм).

37. Правовое положение социальных партнеров.

38. Коллективные переговоры и коллективные договоры.

39. Социальное законодательство в зарубежных странах.

Типовые тестовые задания:

Тест 1

1. В основе трудовых отношений лежит:

а) заявление работника с просьбой принять на работу;

б) соглашение между работодателем и работником о выполнении последним определенной работы;

в) направление на работу, исходящее от органов занятости;

г) потребность работодателя в наемном труде.

2. Сторона трудовых отношений:

а) работодатель;

б) органы занятости;

в) комиссия по трудовым спорам;

г) суд.

3. В каком из государств трудовое право не является самостоятельной отраслью права:

а) Россия;

б) Франция;

в) США;

г) Китай.

4. К каком из названных государств отсутствует трудовой кодекс:

а) Россия;

б) Франция;

в) Германия;

г) Китай.

5. Трудовая правосубъектность работника по общему правилу в Германии возникает:

а) с 14 лет;

б) с 15 лет;
в) с 16 лет;
г) с 18 лет.

6. К индивидуальным субъектам трудового права относятся:
а) работодатели —юридические лица;
б) профсоюзные организации;
в) работодатели —физические лица;
г) примирительные комиссии.
7. Законодательством какого из государств ограничен максимальный срок действия коллективного договора:
а) России;
б) Франции;
в) США;
г) всех названных государств.
8. Максимальный период срочного трудового договора по законодательству Германии составляет:
а) 2 месяца;
б) 2 года;
в) 5лет;
г) 10 лет.
9. Принудительным трудом не будет считаться работа, фактически осуществляемая по принуждению:
а) в целях поддержания трудовой дисциплины;
б) как средство использования рабочей силы для нужд экономического развития;
в) работа, выполняемая по решению суда;
г) как мера ответственности за участие в забастовке.
10. Какой из ниже перечисленных актов не относится к источникам трудового права:
а) Закон о занятости;
б) Закон об охране материнства;
в) Уголовный кодекс;
г) регламент (Правила внутреннего трудового распорядка).

Тест 2

1. По юридической силе международные договоры РФ, имеющие отношение к трудовому праву, стоят:
а) перед Конституцией РФ;
б) после Конституции РФ;
в) после Конституции РФ и федеральных конституционных законов;
г) после Конституции РФ, федеральных законов и указов Президента РФ.
2. Кто не вправе принимать локальные нормативные акты:
а) организации;
б) работодатели –физические лица(предприниматели);
в) примирительные комиссии;
г) государственные учреждения.
3. Локальные нормативные акты действуют:
а) строго на территории предприятия;
б) на территории предприятия и его филиалов, находящихся в границах данного муниципального образования;
в) в отношении работников данного предприятия независимо от места выполнения ими работы;
г) на территории города.

4. Назовите сторону социального партнерства:

а) трудовой арбитраж;

б) комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;

в) работодатель в лице уполномоченных представителей;

г) трудовая инспекция.

5. Кто может выступать представителем работников при заключении отраслевого соглашения в Германии:

а) профсоюз соответствующей отрасли;

б) первичная профсоюзная организация предприятия;

в) адвокаты;

г) иные представители, избранные работниками на общем собрании.

6. По законодательству большинства государств интересы работников при проведении коллективных переговоров может представлять:

а) единый представительный орган;

б) каждый из профсоюзов, действующих на данном предприятии;

в) активисты, выступившие на общем собрании;

г) делегаты, участвовавшие в конференции работников.

7. В коллективный договор во Франции не может быть включено следующее условие:

а) снижение размеров компенсаций работникам на транспорт по сравнению с прежним коллективным договором;

б) снижение уровня экологической опасности при производстве работ;

в) оплата сверхурочной работы в размере, равном оплате за работу в пределах нормы;

г) снижение объемов производства продукции с низкими потребительским свойствами.

8. В содержание соглашения в Российской Федерации не может быть включено условие об установлении:

а)МРОТ в повышенном размере;

б) дополнительных условий охраны труда;

в) неопределенного срока действия соглашения;

г) отчислений с работодателей на социальные нужды в повышенном размере.

9. Правовой акт, регулирующий социально-партнерские отношения в организации или у индивидуального предпринимателя, и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей —это:

а) коллективный договор;

б) соглашение;

в) трудовой договор;

г) конвенция.

10. Что не относится к формам участия работников в управлении организацией:

а) получение от работодателя информации по вопросам, затрагивающим интересы работников;

б) проведение консультаций по вопросам принятия локальных актов;

в) обращение работников к работодателю по вопросам оказания социальной помощи;

г) участие в разработке коллективных договоров.

Тест 3

1. По юридической силе коллективный договор:

а) соответствует локальным нормативным актам;

б) выше актов локального нормотворчества;

в) ниже актов локального нормотворчества;

г) никак с ними не соотносится.

2. Информационные условия коллективного договора —это:

а) условия, определяющие срок действия договора;

б) локальные нормы права;

в) условия, заимствованные из законодательства;

г) сведения о наименовании работодателя.

3. Срочный трудовой договор по законодательству США может быть заключен:

а) только, если работа является временной или работник —студент;

б) если работник был уволен с предыдущего места работы за нарушение трудовых обязанностей;

в) если работница имеет маленьких детей и часто уходит на больничный;

г) в любом случае, без каких-либо ограничений.

4. В каком случае срочный трудовой договор должен быть заключен на неопределенный срок в Китае:

а) работник имеет стаж работы в организации более 3 лет;

б) работник окончил ВУЗ и получил диплом;

в) до этого с работником уже дважды заключался срочный трудовой договор;

г) работник остался единственным кормильцем в семье.

5. Не относится к обязательным условиям трудового договора в США:

а) размер заработной платы работника;

б) дата начала работы по трудовому договору;

в) место работы;

г) медицинское страхование работника.

6. К дополнительным условиям трудового договора во Франции относится:

а) размер должностного оклада работника;

б) дата начала работы по трудовому договору;

в) условие о мобильности;

г) перечень мер дисциплинарной ответственности, к которым может быть привлечен работник.

7. Требуется ли участие родителей при подписании трудового договора лицом, не достигшим возраста 18 лет:

а) да, требуется присутствие одного из родителей;

б) да, требуется присутствие обоих родителей;

в) требуется участие в этом представителя социальных органов;

г) не требуется.

8. В какой форме заключается трудовой договор в Китае:

а) в устной форме;

б) обязательно в письменной форме;

в) возможно заключение трудового договора как в устной, так и в письменной форме;

г) в письменной форме с регистрацией договора в государственных органах.

9. Испытание при приеме на работу в США может составлять период:

а) до двух месяцев;

б) до трех месяцев;

в) до шести месяцев;

г) не ограничено законом.

10. Трудовой договор в России может быть заключен по общему правилу с лицом, достигшим:

а) 18 лет;

б) 16 лет;

в) 14 лет;

г) 12 лет.

Тест 4

1. В трудовой договор в Китае не может быть включено условие:

а) об удлинении рабочего дня до 10 часов;

б) о сокращении ежегодного отпуска в связи с установлением неполного рабочего дня;

в) об установлении трехмесячного испытательного срока;

г) о дополнительном социальном страховании работников.

2. В какой статье Трудового кодекса РФ закреплено понятие трудового договора:

а) в статье 15;

б)в статье 24;

в) в статье 40;

г)в статье 56.

3. К дополнительным условиям трудового договора во Франции и в Китае относятся условие:

а) о дате начала работы;

б) о мобильности;

в) о не конкуренции;

г) о наименовании работодателя.

4. Какое последствие может повлечь условие трудового договора об установлении испытательного срока работнику, если работник не справится с испытанием, по законодательству большинства стран:

а) увольнение без предупреждения;

б) направление на переобучение;

в) увольнение при условии предупреждения;

г) аннулирование диплома.

5. По соглашению сторон трудовой договор во Франции может быть расторгнут только:

а) при наличии уважительных причин;

б) при отсутствии уважительных причин;

в) с согласия профсоюза;

г) при участии подразделения Минтруда Франции.

6. Работник по законодательству Германии должен предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию:

а) за 3 дня;

б) за 2 недели;

в) за 4 недели;

г) за 8 недель.

7. Продолжительность рабочего времени для учащегося в возрасте 15 лет в течение учебного года в России составляет:

а) 40 часов в неделю;

б) 35 часов в неделю;

в) 24 часа в неделю;

г) 12 часов в неделю.

8. Как оплачивается сверхурочная работа в Китае:

а) с повышением на 50 %;

б) с повышением на 100 %;

в) с повышением на 200 %;

г) без повышения.

9. Максимальная продолжительность ежедневной работы для семнадцатилетнего работника в России:

а) 8 часов;

б) 7 часов;

в) 4 часа;

г) 2,5 часа.

10. Продолжительность ежегодного отпуска для работников по законодательству США составляет:

а) 12 календарных дней;

б) 3 недели;

в) 4 недели;

г) отпуск законом не предусмотрен.

Тест 5

1. Можно ли заменить ежегодный отпуск денежной компенсацией в России:

а) да, можно —по письменному заявлению работника;

б) нет, нельзя, даже если работник просит об этом;

в) можно при суммировании отпусков за два года работы;

г) можно, но только часть, превышающую 28 календарных дней.

2. Можно ли заменить ежегодный отпуск денежной компенсацией в Китае:

а) да, можно, с выплатой компенсации в размере 100 % заработка;

б) нет, нельзя, даже если работник просит об этом;

в) да, можно, с выплатой компенсации в размере 150 % заработка;

г) да, можно, с выплатой компенсации в размере 300 % заработка.

3. В каком случае работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по просьбе работника в США:

а) работнику-пенсионеру;

б) в случае рождения ребенка в семье родственников;

в) в случае регистрации брака родственников;

г) в случае болезни родственника.

4. Укажите продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска во Франции:

а) 3 недели;

б) 4 недели;

в) 5 недель;

г) 6 недель.

5. К гарантиям права на ежегодный отпуск относятся:

а) сохранение заработной платы;

б) сохранение рабочего места;

в) невозможность увольнения по инициативе работодателя в период отпуска;

г) все вышеперечисленное.

6. В каком варианте возможна выплата заработной платы по Трудовому кодексу РФ:

а) 80 % в денежной форме, остальное —в натуральной;

б) 50 % в денежной форме, остальное —в натуральной;

в) в форме обязательств по выплате в повышенном размере, но в более поздние сроки;

г) в форме предоставления скидок на покупку автомобиля.

7. Должен ли работодатель после увольнения работника в связи с сокращением предоставить ему приоритет в трудоустройстве расширении производства:

а) да, должен предложить работу, соответствующую квалификации работника без ограничения срока;

б) да, должен предложить работу, соответствующую квалификации работника, если вакансии появятся в течение 6 месяцев;

в) да, должен, если у работника не имеется дисциплинарных взысканий;

г) нет, не должен.

8. Размер минимальной заработной платы в Китае устанавливается:

а) на всей территории Китая;

б) на территории провинции;

в) в границах отдельного города (района);

г) на каждом предприятии.

9. Перечень дисциплинарных взысканий во Франции может быть установлен:

а) только в Трудовом кодексе Франции;

б) в Трудовом кодексе Франции и иных законах;

в) в регламенте (Правилах внутреннего трудового распорядка);

г) индивидуальным приказом работодателя в отношении конкретного работника.

10. Каков максимальный период действия дисциплинарного взыскания во Франции?

а) 1 месяц;

б) 3 месяца;

в) 1 год;

г) 3года.

Тест 6

1. Может ли дисциплинарное взыскание быть применено к работодателю:

а) да;

б) да, но только с согласия государственных органов;

в) да, но только по решению суда;

г) нет.

2. Органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в Китае является**:**

а) примирительная комиссия;

б) комиссия по трудовым спорам;

в) комиссия по медиации;

г) профсоюзный орган.

3. В течение какого срока работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в России:

а) один месяц со дня нарушения прав работника;

б) один месяц с того дня, когда работник узнал о нарушении его права;

в) три месяца со дня нарушения прав работника;

г) три месяца с того дня, когда работник узнал о нарушении его права.

4. За какой период комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор комиссия по арбитражу в Китае:

а) 10 календарных дней;

б) 30 календарных дней;

в) 60 календарных дней;

г) 90 календарных дней.

5. Каким органом может быть рассмотрен коллективный трудовой спор в США:

а) Национальным управлением по трудовым отношениям;

б) государственной инспекцией труда;

в) специализированным судом по трудовым спорам;

г) профессиональным союзом.

6. Возможно ли рассмотрение одного и того же коллективного трудового спора и посредником и трудовым арбитражем:

а) да;

б) нет;

в) да, если не создавалась примирительная комиссия;

г) да, но при условии, что они будут рассматривать спор одновременно.

7. Является ли участие в забастовке добровольным:

а) да;

б) нет;

в) да, за исключением случаев, когда решение о забастовке принято более 90 % работников;

г) да, за исключением случаев, когда работник имеет дисциплинарное взыскание.

8. Органом по рассмотрению коллективных трудовых споров во Франции является**:**

а) трудовая инспекция;

б) производственный совет;

в) медиатор;

г) профсоюзный орган.

9. Какое из государств является «лидером» по числу ратифицированных конвенций МОТ?

а) Россия;

б) Франция;

в) Германия;

г) США.

10. По законодательству какого из государств возможна оплата работы в выходные и праздничные ни без повышения?

а) Россия;

б) Франция;

в) Германия;

г) Китай.

Шкала оценивания.

Этап освоения компетенции	**Показатель оценивания**	**Критерий оценивания**	**Средства (методы) оценивания**
ПК-2.2: способность применять соответствующие законодательные нормы в конкретной ситуации в сфере корпоративного права	- демонстрирует наличие знаний общих и специальных принципов международного права, общих правил уяснения смысла и содержания международных нормативно-правовых актов, а также знаний, позволяющих юридически грамотно реализовать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности	- юридически грамотно квалифицирует конкретную ситуацию, возникающую в профессиональной деятельности; - аргументировано и юридически грамотно реализует нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности; - рассматривает вопросы права в процессе реализации материальных и процессуальных норм в профессиональной деятельности.	Опрос Решение задач Дискуссия
ПК-7.3: способность высказывать свою позицию по вопросу принятия управленческих решений с участием предпринимателей	Демонстрирует знания, позволяющие правильно определить международные органы, компетентные толковать соответствующие международные нормативно-правовые акты; знания специальной юридической терминологии,	Правильно разъясняет содержание и смысл конкретного международного нормативно-правового акта на основе его толкования компетентным международным органом	Опрос Тестирование Доклад, презентация Решение задач

	необходимой для правильного понимания подлинного смысла международно-правового акта		

4.4. Методические материалы

Оценивание обучающихся в процессе поэтапного освоения ими компетенций, формируемых данной дисциплиной осуществляется в форме зачета с оценкой, который предполагает оценивание *знаний* с помощью устного собеседования по узловым вопросам.

Знания и умения обучающегося на зачете с оценкой оцениваются как «зачтено с оценкой», «незачтено».

Оценивание обучающегося на зачете с оценкой по дисциплине

Оценка «неудовлетворительно» (не зачтено) или отсутствие сформированности компетенции	**Оценка «удовлетворительно» (зачтено) или низкой уровень освоения компетенции**	**Оценка «хорошо» (зачтено) или повышенный уровень освоения компетенции**	**Оценка «отлично» (зачтено) или высокий уровень освоения компетенции**
Неспособность обучаемого самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения, отсутствие самостоятельности в применении умения к использованию методов освоения учебной дисциплины и неспособность самостоятельно проявить навык повторения решения поставленной задачи по стандартному образцу свидетельствуют об отсутствии сформированной компетенции. Отсутствие подтверждения наличия сформированности компетенции свидетельствует об отрицательных результатах освоения учебной дисциплины	Если обучаемый демонстрирует самостоятельность в применении знаний, умений и навыков к решению учебных заданий в полном соответствии с образцом, данным преподавателем, по заданиям, решение которых было показано преподавателем, следует считать, что компетенция сформирована, но ее уровень недостаточно высок. Поскольку выявлено наличие сформированной компетенции, ее следует оценивать положительно, но на низком уровне	Способность обучающегося продемонстрировать самостоятельное применение знаний, умений и навыков при решении заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель при потенциальном формировании компетенции, подтверждает наличие сформированной компетенции, причем на более высоком уровне. Наличие сформированной компетенции на повышенном уровне самостоятельности со стороны обучаемого при ее практической демонстрации в ходе решения аналогичных заданий следует оценивать как положительное и устойчиво закрепленное в практическом навыке	Обучаемый демонстрирует способность к полной самостоятельности (допускаются консультации с преподавателем по сопутствующим вопросам) в выборе способа решения неизвестных или нестандартных заданий в рамках учебной дисциплины с использованием знаний, умений и навыков, полученных как в ходе освоения данной учебной дисциплины, так и смежных дисциплин, следует считать компетенцию сформированной на высоком уровне. Присутствие сформированной компетенции на высоком уровне, способность к ее дальнейшему саморазвитию и высокой адаптивности практического применения к изменяющимся условиям профессиональной задачи

Уровень освоения дисциплины, при котором у обучаемого не сформировано более 50% компетенций. Если же учебная дисциплина выступает в качестве итогового этапа формирования компетенций (чаще всего это дисциплины профессионального цикла) оценка «неудовлетворительно» должна быть выставлена при отсутствии сформированности хотя бы одной компетенции	При наличии более 50% сформированных компетенций по дисциплинам, имеющим возможность до-формирования компетенций на последующих этапах обучения. Для дисциплин итогового формирования компетенций естественно выставлять оценку «удовлетворительно», если сформированы все компетенции и более 60% дисциплин профессионального цикла «удовлетворительно»	Для определения уровня освоения промежуточной дисциплины на оценку «хорошо» обучающийся должен продемонстрировать наличие 80% сформированных компетенций, из которых не менее 1/3 оценены отметкой «хорошо». Оценивание итоговой дисциплины на «хорошо» обуславливается наличием у обучаемого всех сформированных компетенций причем общепрофессиональных компетенции по учебной дисциплине должны быть сформированы не менее чем на 60% на повышенном уровне, то есть с оценкой «хорошо».	Оценка «отлично» по дисциплине с промежуточным освоением компетенций, может быть выставлена при 100% подтверждении наличия компетенций, либо при 90% сформированных компетенций, из которых не менее 2/3 оценены отметкой «хорошо». В случае оценивания уровня освоения дисциплины с итоговым формированием компетенций оценка «отлично» может быть выставлена при подтверждении 100% наличия сформированной компетенции у обучаемого, выполнены требования к получению оценки «хорошо» и освоены на «отлично» не менее 50% общепрофессиональных компетенций

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

К зачету по дисциплине «Актуальные проблемы международного трудового права» необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты.

В самом начале освоения дисциплины познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- рабочей программой дисциплины «Актуальные проблемы международного трудового права»;
- перечнем знаний, умений которыми обучающийся должен овладеть,
- тематическими планами занятий,
- контрольными мероприятиями,
- учебником, учебными пособиями, а также электронными ресурсами,
- перечнем экзаменационных вопросов и заданий.

После этого должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний, умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение заданий учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Актуальные проблемы международного трудового права» проводится в соответствии с Учебным планом по семестрам – в 3 семестре для заочной формы обучения в виде зачета с оценкой.

Обучающийся допускается к зачету с оценкой по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполненных работ. В случае наличия учебной

задолженности обучающийся отрабатывает пропущенные занятия в форме, предложенной преподавателем.

Обучение по дисциплине «Актуальные проблемы международного трудового права» предполагает контактную форму работы (лекционные, семинарские занятия, а также консультации) и самостоятельную работу обучающихся.

5.1. Методические рекомендации по подготовке к лекционным и семинарским занятиям

Дисциплина «Актуальные проблемы международного трудового права» ориентирована на формирование у обучающихся представлений об организационных, научных и методических основах системы предпринимательских отношений, которые подлежат регулированию институциональным правовым средством (саморегулируемыми организациями) и регулятивными правовыми средствами (корпоративными актами и договорами).

В связи, с чем предполагается следующая последовательность в подготовке обучающихся к лекции:

- ознакомление с материалом предыдущей лекции;
- знакомство с тематикой предстоящей лекции (по тематическому плану, представленному в настоящей рабочей программе дисциплины);
- прочтение и анализ учебных пособий, учебников, научных статей по теме предстоящего лекционного занятия;
- подготовить вопросы, которые вы предполагаете задать лектору по проблеме предстоящей лекции.

Цель семинарских занятий заключается в ознакомлении обучающихся с новыми подходами к исследованию проблемных вопросов корпоративного права. Подготовка к практическим занятиям предполагает проработку ответов на вопросы, предложенные в каждой теме каждого раздела настоящей рабочей программы дисциплины, а также выработку навыков работы с научной юридической литературой и библиографией, справочниками, справочно-правовыми базами. Ряд практических занятий предполагают просмотр проблемных и документальных видеосюжетов, с последующим их обсуждением.

Вопросы для самостоятельной подготовки к семинарским занятиям

Тема № 1. Основы и проблемы международно-правового регулирования труда.
Семинар 1.

1. Международное трудовое право как наука, ее предмет, метод и место в системе юридических наук.
2. Понятие и принципы международного трудового права как отрасли в системе международного права.
3. Система источников международного трудового права.
4. Субъекты международно-правового регулирования труда.
5. История развития международно-правового регулирования труда.
6. Состояние международно-правового регулирования труда на современном этапе.
7. Регулирование трудовых отношений в условиях глобализации. Реализация программы достойного труда.
8. Особенности трудовых отношений с транснациональными корпорациями.
9. Проблема сохранения рабочих мест в условиях экономического кризиса.
10. Гибкость и стабильность рынков труда.

Тема № 2. Правовое регулирование труда во Франции

Семинар 2.

1. Источники трудового права Франции.
2. Трудовой договор по законодательству Франции.
3. Правовое регулирование оплаты труда, времени работы и отдыха.
4. Ответственность сторон трудового договора.
5. Охрана труда по законодательству Франции
6. Порядок урегулирования трудовых споров.

Тема № 3. Правовое регулирование труда в Германии

Семинар 3.

1. Источники трудового права Германии: законодательное и договорное регулирование трудовых отношений.
2. Трудовой договор в Германии.
3. Регулирование рабочего времени и времени отдыха по законодательству Германии.
4. Особенности оплаты и нормирования труда.
5. Ответственность сторон трудового договора в Германии.
6. Органы по рассмотрению трудовых споров.
7. Соответствие германского трудового законодательства международным

Тема № 4. Правовое регулирование труда в США

Семинар 4

1. Особенности правового регулирования труда в США.
2. Источники трудового права.
3. Регулирование трудового договора по законодательству США.
4. Оплата труда, рабочее время и время отдыха,
5. Ответственность сторон трудовых отношений.
6. Охрана труда в США.
7. Рассмотрение трудовых споров.

Тема № 5. Правовое регулирование труда в Китае

Семинар 5.

1. Трудовое право Китая: особенности источников трудового права.
2. Трудовой договор по китайскому законодательству.
3. Регулирование вопросов оплаты и нормирования труда.
4. Ответственность сторон трудовых отношений.
5. Органы по рассмотрению трудовых споров в Китае.

Тема № 6. Социальное партнерство в современном зарубежном трудовом праве

Семинар 6

1. Формы, принципы и органы социального партнерства.
2. Правовое положение профсоюзов, организаций работодателей и представительных органов работников.
3. Участие работников и профсоюзов в управлении организацией.
4. Право на ассоциацию и негативное право на коалицию. Легитимность профсоюзного плюрализма. Понятие «наиболее представительный профсоюз».
5. Модели представительства работников (производственная демократия).
6. Право на коллективные переговоры и порядок его реализации. Коллективный договор и его юридическая сила. Новые виды коллективных договоров.

Тема № 7 Правовое регулирование разрешения трудовых споров. Трудовая юстиция

Семинар 7

1.Разрешение индивидуальных трудовых споров: европейская и англосаксонская модели.

2. Специализированная трудовая юстиция в зарубежных странах.

3. Национальные модели примирительно-третейского разбирательства коллективных трудовых споров (примирение, посредничество, трудовой арбитраж). Добровольный и принудительный трудовой арбитраж.

4. Право на забастовку. Законная и незаконная забастовка. Ответственность за незаконные забастовки. Бойкоты, стачечные пикеты и иные формы протеста работников.

5. Правовое регулирование локаутов.

5.2. Методические рекомендации к самостоятельной работе

Самостоятельная работа обучающихся направлена на решение следующих задач:

1. Выработка знаний о саморегулировании предпринимательских и профессиональных отношений;
2. Формирование навыков критического, исследовательского отношения к предъявляемой аргументации, развитие умений схватывания и понимания проблемных вопросов, связанных с саморегулированием предпринимательских отношений;
3. Развитие и совершенствование способностей к диалогу, к дискуссии, к формированию и логически аргументированному обоснованию собственной позиции по тому или иному вопросу в разрешении методологических проблем в области саморегулирования предпринимательских отношений;
4. Развитие и совершенствование практических навыков при самостоятельном составлении юридических документов.

Для решения первой задачи обучающимся предлагаются аналитический отчет по основным темам дисциплины «Актуальные проблемы международного трудового права». Результаты работы обсуждаются на практических занятиях.

Для решения второй задачи – формирование навыков критического, исследовательского отношения к предъявляемой аргументации, развитие умений схватывания и понимания проблемных вопросов саморегулирования предпринимательских отношений необходимо подготовить презентацию по предлагаемым научным статьям/текстам относительно методологических вопросов, связанных с рассматриваемыми аспектами саморегулирования предпринимательских отношений. Проверка выполнения заданий осуществляется как на практических занятиях с помощью устных выступлений обучающихся (при опросе) и их коллективного обсуждения (в форме групповых дискуссий).

Для решения третьей задачи – развитие и совершенствование способностей к диалогу, к дискуссии, к формированию и логически аргументированному обоснованию собственной позиции по тому или иному вопросу организуются специальные учебные занятия в виде «свободно плавающей дискуссии» или мозгового штурма, при подготовке к которым обучающиеся заранее распределяются по группам, отстаивающим ту или иную точку зрения по обсуждаемой проблеме.

Для решения четвёртой задачи – развитие и совершенствование практических навыков при самостоятельном составлении юридических документов необходимо предоставить проект того или иного документа.

5.3. Методические рекомендации по решению ситуационных задач и кейс-заданий

Прежде чем приступить к ответам на поставленные в ситуационных задачах и кейс-заданиях вопросы, необходимо изучить соответствующие разделы учебников, комментариев к законам, определить и исследовать относящиеся к данной теме нормативные акты, подобрать научную литературу. Не следует ограничиваться

рекомендованной научной литературой и нормативными актами, поскольку их перечень, как правило, является приблизительным.

При подборке необходимого материала полезно использовать электронные информационно-справочные правовые системы типа «Гарант», «Консультант», «Кодекс», «Референт», «Эталон», «АРМ-юрист» и др., а кроме того публикации в сети «Интернет».

При решении задачи и кейс-заданий на основе изученного материала необходимо дать аргументированные ответы на поставленные вопросы. Обязательны ссылки на действующие нормативные акты и разъяснения высших судебных органов. Если в задаче и кейс-задании несколько вопросов или они предусматривают несколько способов разрешения развития ситуации из-за неясности каких-либо факторов, то нужно последовательно дать на каждый из поставленных вопросов ответ и рассмотреть все ситуации. При решении задачи и кейс-задания следует обратиться к списку нормативных и правоприменительных актов, указанных в рабочей программе.

5.4. Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий

Тестирование — это исследовательский метод, который позволяет вы-явить уровень знаний, умений и навыков, способностей и других качеств обучающегося. В результате тестирования обычно получают некоторую количественную характеристику, показывающую меру усвоения учебного материала обучающимся. Тесты – система заданий специфической формы, применяемая в сочетании с определенной методикой измерения и оценки результата. Тестовое задание – это диагностическое задание в виде задачи или вопроса с четкой инструкцией к выполнению и обязательно с эталоном ответа или алгоритмом требуемых действий.

При выполнении предложенных на занятии тестовых заданий, обучающемуся следует внимательно прочитать каждый из поставленных вопросов. Это позволит определить область знаний, проверить наличие которых призван тот или иной вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступать к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Причем, рекомендуем прочитать все варианты, даже если один из них кажется вполне удовлетворительным. В качестве ответа надлежит выбрать тот, который соответствующий правильному ответу. Обучающийся должен дать один или несколько вариантов правильного ответа из предложенного списка ответов. При поиске ответа необходимо проявлять внимательность. Прежде всего, следует иметь в виду, что в предлагаемом задании всегда будет один правильный и один неправильный ответ. Всех правильных или всех неправильных ответов (если это специально не оговорено в формулировке вопроса) быть не может. Нередко в вопросе уже содержится смысловая подсказка, что правильным является только один ответ, поэтому при его нахождении продолжать дальнейшие поиски уже не требуется.

На отдельные тестовые задания не существует однозначных ответов, поскольку хорошее знание и понимание содержащегося в них материала позволяет найти такие ответы самостоятельно. Именно на это обучающимся следует ориентироваться, поскольку полностью запомнить всю получаемую информацию и в точности ее воспроизвести при ответе невозможно. Кроме того, вопросы в тестах могут быть обобщенными, не затрагивать каких-то деталей.

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

6.1. Основная литература

1. Сравнение социальных моделей Европы. Социальная и трудовая политика в Европе [Электронный ресурс]: монография/ Г.В. Романова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный исследовательский технологический

университет, 2016.— 140 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/79529.html.— ЭБС «IPRbooks»

2. Управление миграционными процессами в трудовой сфере [Электронный ресурс]: монография/ Г.В. Романова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2016.— 136 с. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/79577.html.— ЭБС «IPRbooks»

3. Правовое регулирование трудовой миграции [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция»/ С.А. Акимова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 183 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/81826.html. — ЭБС «IPRbooks»

6.2. Дополнительная литература.

1. Грязнова Д.В. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в обеспечении защиты социально-трудовых прав работника // Сб. «Международная защита прав человека и государственный суверенитет»: материалы международной научно-практической конференции. под общей редакцией Т. А. Сошниковой. М., 2015. С. 288-292.
2. Гусов К.Н., Лютов Н.Л. Международное трудовое право. М.: Проспект, 2015. 588 с.
3. Илыняк А.А. Конкуренция норм международного и национального трудового права как один из факторов достойного труда // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право,2013. Т. 13. № 3-1. С. 348-352.
4. Канакова А.Е. Международные стандарты трудового права (понятие, своеобразие источников) // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Право,2014. Т. 10. № 2. С. 69-74.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. Лукьянова Г.И. Трудовые отношения в современной Франции// Трудовое право, 2005. № 1. С. 67-75.
2. Лушников А.М., Фомина М.А. Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости: опыт стран Запада // Труд за рубежом, 2007. № 2. С. 88-109.
3. Антропов Р.В. К вопросу о целесообразности изучения социального и трудового права Китая и Германии в условиях глобальных экономических трансформаций мирового устройства //Сб. «Актуальные проблемы развития КНР в процессе ее регионализации и глобализации», 2015. С. 20-32.
4. Мейлис Е.Б., Прохорова Л.В. Механизмы защиты трудовых прав работников в случае банкротства работодателя в США // Юстиция,2015. № 1. С. 10-16.
5. Морозов П.Е. Проблемы влияния глобализации на коллективное трудовое право (на примере трудового законодательства США) // Труды Оренбургского института (филиала) Московской государственной юридической академии,2011. № 13. С. 155-158.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конвенция МОТ № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» 1930 г.;
2. Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г.;
3. Конвенция МОТ № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» 1949 г.;
4. Конвенция МОТ № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» 1951 г.;
5. Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» 1957 г.;

6. Конвенция МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» 1958 г.;
7. Конвенция МОТ № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» 1973 г.;
8. Конвенция МОТ № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» 1999 г.
6. Трудовой кодекс Франции (Code du travail).
7. Кодекс труда моряков торгового флота Франции,
8. Закон Франции «О заработной плате» 2008 г.,
9. Закон Франции «О социальной демократии и реформе рабочего времени» 2008 г.
10. Закон Германии: «О защите от увольнения» 1969 г. (Kündigungsschutzgesetz),
11. Закон Германии: «О трудовых выплатах за работу во время болезни и в праздничные дни»1994 г. (Entgeltfortzahlungsgesetz),
12. Закон Германии: «О предоставлении отпуска»1963 г. (Bundesurlaubsgesetz),
13. Закон Германии: «Об охране материнства» 1952 г.(Mutterschutzgesetz),
14. Закон Германии: «О работе с частичной занятостью и об ограничении срока трудового договора»2000 г. (Teilzeitund Befristungsgesetz),
15. Закон Германии: «О тарифных договорах»1969 г. (Tarifvertragsgesetz),
16. Закон Германии: «О продолжительности рабочего времени»1994 г. (Arbeitszeitgesetz),
17. Закон Германии: «Об охране труда»1996 г. (Arbeitsschutzgesetz)
18. Закон США: «О справедливых условиях труда»1938 г. (Fair labor standards act);
19. Закон США: «О равной оплате труда»1963 г. (Equal pay act);
20. Закон США: «О гражданских правах»1964 г. (Civil rights act);
21. Закон США: «О дискриминации по возрасту при найме»1967 г. (Age discrimination in employment act);
22. Закон США: «О гигиене и безопасности труда на рабочем месте»1970 г. (Occupational health and safety act);
23. Закон США: «Об инвалидах»1990 г. (American with disabilities act);
24. Закон США: «Об отпуске по семейным и медицинским обстоятельствам»1993 г. (Family and medical leave act).
25. Закон США: «Национальном законе о трудовых отношениях» —Законе Вагнера 1935 г. (Wagner Act, National labor relation act);
26. Закон США: «Законео регулировании трудовых отношений» —ЗаконеТафта-Хартли 1947 г. (Taft-Hartley act, Labor management relations act);
27. Закон США: «Законе об отчетности и раскрытии фактов в трудовых отношениях» — Законе Лэндрама-Гриффина 1959 г. (Landrum-Griffin act, Labor management reporting and disclosure act).
28. Закон КНР: «О труде» 1994 г. (Трудовой кодекс КНР),
29. Закон КНР: «О трудовом договоре» 2007 г.,
30. Закон КНР: «О медиации и арбитраже трудовых споров» 2008 г.,
31. Закон КНР: «О социальном страховании» 2010 г.,
32. Закон КНР: «О государственных служащих» 2005 г. и т.д.
33. Подзаконные акты КНР: Положение «О ежегодном оплачиваемом отпуске работников» 2007 г.,
34. Подзаконные акты КНР: Положение «О рабочем времени работников» 1994 г.,
35. Подзаконные акты КНР: Положение «О выплате заработной платы» 1994 г. и т.д.

6.5. Интернет-ресурсы.

1. www.kremlin.ru Президент Российской Федерации

2. www.gov.ru Сервер органов государственной власти Российской Федерации
3. http://www.gov.ru/main/page7.html Федеральное собрание РФ
4. http://www.duma.gov.ru/ Государственная Дума ФС РФ
5. www.vsrf.ru Верховный Суд Российской Федерации
6. www.ksrf.ru Конституционный Суд Российской Федерации
7. http://www.cikrf.ru Центральная избирательная комиссия РФ

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1 www.consultant.ru Справочная правовая система «КонсультантПлюс»
2 СПС Гарант v.7 - Справочно-Правовая Система
1 Электронная Библиотека Диссертаций Российской государственной библиотеки ЭБД РГБ. Включает полнотекстовые базы данных диссертаций. http://diss.rsl.ru
3 www.iqlib.ru Электронная библиотека образовательных и научных изданий Iqlib.
5 http://www.cir.ru Университетская информационная система Россия. УИС РОССИЯ.
6. www.public.ru Интернет-библиотека СМИ Public.ru

6.6. Иные источники

1. Киселев, И. Я. Трудовое право / И. Я. Киселев, А. М. Лушников; под ред. М. В. Лушниковой. – М. : Эксмо, 2011.
2. Киселев, И. Я. Сравнительное трудовое право / И. Я. Киселев. – М. : Проспект, 2005.
3. Лушникова, М. В. Международное и сравнительное трудовое права и право социального обеспечения / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – М. : Юрлитинформ, 2011.
4. Лебедев, В. М. Современное трудовое право. (Опыт трудо-правового компаративизма) / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова. – Кн. 1. – М. : Статут, 2007; Кн. 2. – М. : Статут, 2009.
5. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты / под ред. Э. Б. Френкель. – М. : Юрист, 2002.

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.
3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.
4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).
5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».