

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

Юридический факультет

---

УТВЕРЖДЕНО  
решением Ученого совета ННГУ  
протокол № 8 от 27.06.2022 г.

**Рабочая программа дисциплины**  
Трудовое право интеграционных организаций

---

Уровень высшего образования  
Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность  
40.03.01 - Юриспруденция

---

Направленность образовательной программы  
Международно-правовая (сетевая)

---

Форма обучения  
очная

---

г. Нижний Новгород

2022 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.14 Трудовое право Европейского Союза и Евразийского экономического Союза относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
<i>ПК МП-6: Способен участвовать в обеспечении национального и международного судопроизводства.</i>	<p><i>ПК МП-6.1: Составляет жалобы и иные процессуальные документы, применяя знания международно-правовых норм и отечественного права</i></p> <p><i>ПК МП-6.2: Представляет в суд процессуальные документы в соответствии с правилами, предусмотренными международно-правовыми нормами и нормами российского законодательства</i></p> <p><i>ПК МП-6.3: Знает международное и российское законодательство и правоприменительную практику об исполнительном производстве</i></p>	<p><i>ПК МП-6.1:</i></p> <p><i>Знать: порядок составления жалоб и иных процессуальных документов в национальные и международные суды; категории процессуальных документов, требования к ним</i></p> <p><i>Уметь: составлять жалобы и иные процессуальные документы</i></p> <p><i>Владеть: навыками составления жалоб и иных процессуальных документов, необходимых сторонам в процессе разрешения судебного спора</i></p> <p><i>ПК МП-6.2:</i></p> <p><i>Знать: положения действующего процессуального законодательства, международные соглашения регулирующие рассмотрение споров в судах; порядок представления жалоб и иных процессуальных документов в национальные и международные суды</i></p> <p><i>Уметь: представлять в суд процессуальные документы в соответствии с правилами, предусмотренными международно-правовыми нормами и нормами</i></p>	<i>Доклад-презентация</i> <i>Задачи</i>	<i>Зачёт:</i> <i>Контрольные вопросы</i>

		<p><i>российского законодательства</i></p> <p><i>Владеть: навыками представления в суд процессуальных документов в соответствии с правилами, предусмотренными международно-правовыми нормами и нормами российского законодательства</i></p> <p><i>ПК МП-6.3:</i></p> <p><i>Знать: законодательство РФ, нормы международного права и судебную практику, устанавливающие правила исполнительного производства; виды и систему нормативных актов, устанавливающих требования к форме и порядку формирования юридической и иной документации; права и обязанности лиц, участвующих в исполнительном производстве</i></p> <p><i>Уметь: ориентироваться в законодательстве РФ, международных нормативно-правовых актах и судебной практике об исполнительном производстве и правильно применять соответствующие нормы; самостоятельно анализировать юридические ситуации, возникающие в ходе исполнительного производства и давать им правовую оценку</i></p> <p><i>Владеть: навыком применять законодательство РФ, нормы международного права и судебную практику, устанавливающие правила исполнительного производства</i></p>		
--	--	--	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
--	-------

<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>2</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>72</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	<b>16</b>
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	<b>16</b>
- КСР	<b>1</b>
<b>самостоятельная работа</b>	<b>39</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>0</b>
	<b>Зачёт</b>

### 3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	
Тема 1. Понятие и общая характеристика трудового права ЕС и ЕАЭС 1. Основания сотрудничества в сфере труда в условиях глобализации на универсальном и региональном уровнях. 2. Понятие трудового права интеграционных организаций. 3. Источники трудового права ЕС и ЕАЭС.	10	2	2	4	6
Тема 2. История возникновения трудового права Европейского Союза 1. Зарождение и развитие идей трудового права ЕС. Развитие европейской социальной идеи после второй мировой войны. 2. Этапы развития трудового права ЕС. Общая характеристика реформ, проведенных Лиссабонским договором в области трудового права ЕС. 3. Основные итоги и тенденции в развитии трудового права ЕС.	10	2	2	4	6
Тема 3. Институциональные основы трудового права ЕС 1. Источники трудового права ЕС: учредительные договоры ЕС, нормативно-правовые акты институтов ЕС (регламенты, директивы, решения, рекомендации и заключения), решения Суда ЕС, международные договоры ЕС. 2. Компетенция институтов ЕС в области трудового права. 3. Основные институты трудового права ЕС. 4. Институциональная система трудового права ЕС. 5. Юрисдикция Суда ЕС по трудовым спорам. 6. Социальные органы Европейского Союза. 7. Основные трудовые права человека в праве ЕС.	10	2	2	4	6
Тема 4. Свободное передвижение работников и услуг в трудовом праве ЕС и ЕАЭС 1. Свобода передвижения рабочей силы в трудовом праве интеграционных организаций. 2. Содержание свободы передвижения лиц в праве ЕС. 3. Свобода передвижения работников в ЕАЭС. 4. Понятие «работник» по праву ЕС и ЕАЭС. 5. Свобода передвижения членов семьи работника в ЕС и ЕАЭС. 6. Понятие «член семьи» в праве ЕС. 7. Право на проживание в праве ЕС. 8. Ограничения на свободное передвижение лиц в праве ЕС. Понятие «государственная служба». 9. Свобода передвижения неработающих лиц.	9	2	2	4	5
Тема 5. Запрет дискриминации в трудовом праве ЕС 1. Запрет дискриминации по признакам пола, расы в праве ЕС. 2. Дискриминация по признакам возраста в праве ЕС. 3. Основные права в области труда: особенности обеспечительного механизма в трудовом праве ЕС.	8	2	2	4	4
Тема 6. Индивидуальное трудовое право ЕС 1. Особые виды трудового договора (срочный трудовой договор, договоры о неполной занятости, о телеработе). 2. Информирование об условиях трудового договора в праве ЕС. 3. Рабочее время и время отдыха в практике Суда ЕС. 4. Безопасность и гигиена труда в праве ЕС. 5. Соблюдение прав работников при	8	2	2	4	4

коллективных сокращениях персонала в праве ЕС 6.Обеспечение прав работников при банкротстве предприятия в праве ЕС. 7.Обеспечение прав работников при перемене собственника предприятия в праве ЕС.					
Тема 7. Коллективное трудовое право ЕС 1.Информирование, консультации и участие работников в управлении компанией в праве ЕС. 2.Европейские производственные советы. 3.Участие работников в управлении предприятиями европейского уровня: Европейской компанией, Европейским кооперативным обществом. 4.Право на коллективные действия. Значение решений Суда ЕС по делам С-341/05 Laval, С-438/05 VikingLine. 5.Права профсоюзов в ЕС. 6.Права европейских организаций работодателей. 7.Участие социальных партнеров в реализации полномочий ЕС. 8.Европейские коллективные соглашения.	8	2	2	4	4
Тема 8. Трудовая миграция в ЕС и ЕАЭС 1.Нормативное содержание трудовой миграции в ЕС и ЕАЭС. 2.Понятие трудовая миграция.	8	2	2	4	4
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	16	16	33	39

### Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Понятие и общая характеристика трудового права ЕС и ЕАЭС 1. Основания сотрудничества в сфере труда в условиях глобализации на универсальном и региональном уровнях. 2. Понятие трудового права интеграционных организаций. 3. Источники трудового права ЕС и ЕАЭС.

Тема 2. История возникновения трудового права Европейского Союза 1. Зарождение и развитие идей трудового права ЕС. Развитие европейской социальной идеи после второй мировой войны. 2. Этапы развития трудового права ЕС. Общая характеристика реформ, проведенных Лиссабонским договором в области трудового права ЕС. 3. Основные итоги и тенденции в развитии трудового права ЕС.

Тема 3.Институциональные основы трудового права ЕС 1. Источники трудового права ЕС: учредительные договоры ЕС, нормативно-правовые акты институтов ЕС (регламенты, директивы, решения, рекомендации и заключения), решения Суда ЕС, международные договоры ЕС. 2. Компетенция институтов ЕС в области трудового права. 3. Основные институты трудового права ЕС. 4. Институциональная система трудового права ЕС. 5. Юрисдикция Суда ЕС по трудовым спорам. 6. Социальные органы Европейского Союза. 7.Основные трудовые права человека в праве ЕС.

Тема 4. Свободное передвижение работников и услуг в трудовом праве ЕС и ЕАЭС 1.Свобода передвижения рабочей силы в трудовом праве интеграционных организаций. 2. Содержание свободы передвижения лиц в праве ЕС. 3. Свобода передвижения работников в ЕАЭС. 4. Понятие «работник» по праву ЕС и ЕАЭС. 5. Свобода передвижения членов семьи работника в ЕС и ЕАЭС. 6. Понятие «член семьи» в праве ЕС. 7. Право на проживание в праве ЕС. 8. Ограничения на свободное передвижение лиц в праве ЕС. Понятие «государственная служба». 9. Свобода передвижения неработающих лиц.

Тема 5. Запрет дискриминации в трудовом праве ЕС 1.Запрет дискриминации по признакам пола, расы в праве ЕС. 2.Дискриминация по признакам возраста в праве ЕС. 3.Основные права в области труда: особенности обеспечительного механизма в трудовом праве ЕС.

Тема 6. Индивидуальное трудовое право ЕС 1.Особые виды трудового договора (срочный трудовой договор, договоры о неполной занятости, о телеработе). 2.Информирование об условиях трудового договора в праве ЕС. 3.Рабочее время и время отдыха в практике Суда ЕС. 4.Безопасность и гигиена труда в праве ЕС. 5.Соблюдение прав работников при коллективных сокращениях персонала в праве ЕС 6.Обеспечение прав работников при банкротстве предприятия в праве ЕС. 7.Обеспечение прав работников при перемене собственника предприятия в праве ЕС.

Тема 7. Коллективное трудовое право ЕС 1.Информирование, консультации и участие работников в управлении компанией в праве ЕС. 2.Европейские производственные советы. 3.Участие работников в управлении предприятиями европейского уровня: Европейской компанией, Европейским кооперативным обществом. 4.Право на коллективные действия. Значение решений Суда ЕС по делам С-341/05 Laval, С-438/05 VikingLine. 5.Права профсоюзов в ЕС. 6.Права европейских организаций работодателей. 7.Участие социальных партнеров в реализации полномочий ЕС. 8.Европейские

коллективные соглашения.

Тема 8. Трудовая миграция в ЕС и ЕАЭС 1. Нормативное содержание трудовой миграции в ЕС и ЕАЭС.

2. Понятие трудовой миграция.

#### **4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

К самостоятельной работе студента относится деятельность, которую он осуществляет без участия преподавателя, но по его заданию, под его руководством и наблюдением.

Самостоятельная работа проводится с целью углубления и расширения теоретических знаний, систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений, формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу, развитие познавательных способностей и активности (творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности), формирование самостоятельного мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации.

К видам самостоятельной работы студента относятся аудиторная и внеаудиторная работа. Аудиторная работа выполняется на учебных занятиях по заданию и под руководством преподавателя. Внеаудиторная работа выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Проверка самостоятельной работы студентов осуществляется в ходе семинарских занятий и экзамена.

Планы семинарских занятий отражают перечень вопросов, подлежащих обсуждению. Основной акцент на семинарских занятиях по темам курса делается на детальном, углубленном рассмотрении наиболее важных, узловых норм и принципов европейского права в области трудовой политики, имеющих большое теоретическое и практическое значение.

Цели семинарских занятий – освоение студентами положений трудового права ЕС и ЕАЭС; анализ существующих норм права ЕС и практики Суда ЕС, Суда ЕАЭС при решении конкретных практических вопросов; юридически грамотное составление необходимых процессуальных документов; выработка навыков четкого изложения сущности проблем, относящейся к трудовому праву ЕС, в устной форме и т.д., а также проверка знаний студентов по темам курса, исправление ошибочных суждений и выводов.

Для грамотного овладения всеми темами учебного курса студентам необходимо работать как с лекционными материалами, так и с предложенной для изучения основной и дополнительной литературой (общий список литературы и источники к отдельным темам). Подготовка к семинарским занятиям включает, кроме этого, обязательный анализ документов, представленных к каждой теме.

Таким образом, студентам следует ориентироваться на творческое восприятие изложенного в лекциях материала, выработку собственного мнения. Для этого следует самостоятельно изучать необходимые нормативные источники, судебную практику наднациональных и различных национальных правовых систем, учебную и иную рекомендуемую литературу.

Для анализа современного положения в сфере трудовой политики ЕС и ЕАЭС, в качестве важного источника актуальной информации по темам студентами должны рассматриваться официальные сайты ЕС и ЕАЭС.

Кроме того, студентам предлагается проектно-ориентированный метод, который представляет собой социально значимую задачу, связанную с будущей профессиональной деятельностью, предполагающую достаточно длительный период решения (до семестра) и большой объем работы, которая ведется самостоятельно, но с консультативным руководством преподавателя, с обязательным творческим отчетом (презентацией). Проект может быть индивидуальным и групповым. Студенты, готовящие проект имеют право: самостоятельно выбирать тему проекта, самостоятельно выбирать методы решения проектной задачи, самостоятельно анализировать информацию, обобщать факты, готовить презентацию. На основе презентации преподаватель оценивает работу студентов (в целом группы и индивидуально). Работа над проектом разделяется на 4 стадии: постановка проблемы (планирование); сбор материалов; обобщение информации; представление проекта (презентация);

Ответ студента должен быть развернутым, подробным, мотивированным, со ссылками на необходимый нормативный материал и теоретические положения. Для этого анализируемые нормативно-правовые акты должны находиться у студентов на занятиях под руками. При рассмотрении тех или иных проблем студенты должны свободно ориентироваться в тексте рассматриваемых на семинарском занятии нормативных документов по трудовому праву ЕС, понимать их содержание. Вместе с тем, механическое заучивание материала недопустимо. За каждый пропущенный семинар, либо семинар, к которому студент не подготовился, необходимо отчитаться на консультации.

По мере изучения курса в целях проверки знаний студентов по пройденным темам проводятся опросы и самостоятельные работы. В конце курса студентам предлагается тест по всем пройденным темам. Итоговой формой контроля усвоения студентами материала курса является экзамен, проводимый в соответствии с действующими требованиями.

## **5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

### **5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:**

#### **5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК МП-6:**

1. Понятие «член семьи» работника-мигранта в праве ЕАЭС и ЕС.
2. Прецедентное значение судебного решения Суда ЕС «Симутенков против испанской федерации футбола».
3. Прецедентное значение судебного решения Суда ЕАЭС «Дело о профессиональных спортсменах».
4. Борьба с нелегальной миграцией в ЕС и ЕАЭС.
5. Эволюция принципа равной оплаты за равный труд в праве ЕС.
6. Шенгенское пространство и трудовая политика ЕС.

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)**

Оценка	Критерии оценивания
--------	---------------------

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному
не зачтено	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.

### 5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ПК МП-6:

#### Задача 1

Гражданин Российской Федерации С. работал по контракту на стройке в г. Порту (Португалия) в течение 2 месяцев. По завершении трудовой деятельности он обнаружил, что получил вознаграждение ниже, чем получили его коллеги из Латвии. С. обратился в суд г. Порту, ссылаясь на ст. 23 Соглашения о партнерстве и сотрудничестве РФ и ЕС 1994 г., с требованием устранения дискриминации по отношению к нему и выплаты ему надлежащей суммы, равной вознаграждению латвийских работников.

В ходе рассмотрения дела выяснилось, что С. прибыл из России в Португалию по Шенгенской визе, выданной греческим консульством в Москве с целью туристической поездки.

Учитывая это обстоятельство, суд г. Порту отказал С. в удовлетворении иска, указав на отсутствие законных оснований для его трудовой деятельности в Португалии, что влечет неприменимость к данному случаю положений ст. 23 СПС.

Правильно ли поступил суд г. Порту?

#### Задача 2.

Британская гражданка К. являлась сотрудницей одной из частных фирм. Работодатель своим приказом перевел ее на работу в ночную смену. Под угрозой увольнения она сначала дала согласие, но затем потребовала направить ее для работы в дневную бригаду. В результате К. была уволена.

Действия работодателя соответствуют британскому законодательству, но противоречат одной из директив ЕС в области трудового права, которая запрещает работодателям привлекать женщин к ночному труду без их согласия. Данная директива была издана в конце XX века, однако Великобритания к моменту увольнения не включила ее нормы в национальное законодательство.

Гражданка К. желает восстановить нарушенные права и с этой целью обратилась за консультацией к адвокату.

Какой совет должен дать ей адвокат?

### Задача 3.

Гражданка Великобритании S была принята на работу в частную фирму на место вышедшего сотрудника. Работодатель установил ей вознаграждение в размере 50 фунтов стерлингов в неделю. В то же время ее предшественник, выполнявший аналогичную работу, получал в неделю 60 фунтов стерлингов.

Гражданка Смит посчитала себя жертвой дискриминации по признаку пола и обратилась с иском в национальный суд. При рассмотрении дела в суде, однако, выяснилось, что британский закон (SexDiscriminationAct) не охватывает ситуацию, в которой оказалась истица.

Его нормы действуют только применительно к случаям так называемой «одновременной дискриминации». По буквальному смыслу закона, если бы предшественник гражданки Смит продолжал работать за ту же плату, то дискриминация имела бы место. Поскольку же он уволился, то дискриминация отсутствует.

С другой стороны, существует несколько директив ЕС по вопросам дискриминации мужчин и женщин, которыми охватывается более широкий круг правоотношений, в том числе ситуация истицы.

Какое решение по иску госпожи Смит должен вынести британский суд?

### Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному
не зачтено	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.

### 5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

#### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компет)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено	зачтено					

енций)							
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	<b>превосходно</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	<b>отлично</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	<b>очень хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	<b>хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	<b>удовлетворитель</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена

	<b>но</b>	дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
<b>не зачтено</b>	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	<b>плохо</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

### **5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:**

#### **5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК МП-6**

Основания сотрудничества в сфере труда в условиях глобализации на универсальном и региональном уровнях.

Понятие трудового права интеграционных организаций.

Зарождение и развитие идей трудового права ЕС. Развитие европейской социальной идеи после второй мировой войны.

Этапы развития трудового права ЕС. Общая характеристика реформ, проведенных Лиссабонским договором в области трудового права ЕС.

Основные итоги и тенденции в развитии трудового права ЕС.

Источники трудового права ЕС: учредительные договоры ЕС, нормативно-правовые акты институтов ЕС (регламенты, директивы, решения, рекомендации и заключения), решения Суда ЕС, международные договоры ЕС.

Источники трудового права ЕАЭС.

Компетенция институтов ЕС в области трудового права.

Основные институты трудового права ЕС.

Институциональная система трудового права ЕС.

Юрисдикция Суда ЕС по трудовым спорам.

Социальные органы Европейского Союза.

Основные трудовые права человека в праве ЕС.

Содержание свободы передвижения лиц в праве ЕС.

Свобода передвижения работников в ЕС.

Понятие "работник" по праву ЕС.

Понятие "работник" по праву ЕАЭС.

Свобода передвижения членов семьи работника в ЕС.

Понятие "член семьи" в праве ЕС.

Право на проживание в праве ЕС.

Ограничения на свободное передвижение лиц в праве ЕС. Понятие "государственная служба". Свобода передвижения неработающих лиц.

Свобода передвижения граждан третьих стран. Решения Суда ЕС по делам: C-415/93 Bosman, C-265/03 Simutenkov.

Свобода передвижения граждан третьих стран. Решение Суда ЕАЭС по делу о профессиональных спортсменах.

Значение свободы движения услуг для трудового права интеграционных организаций.

Директива 96/71 о командировании работников. Значение решений Суда ЕС по делам

C-341/05 Laval, C-346/06 Ruffert, C-319/06 Luxembourg.

Концепция дискриминации в праве ЕС.

Понятия "оплата" и "равный труд" в праве ЕС.

Равенство мужчин и женщин в области трудовых отношений в ЕС.

Анализ директив ЕС, закрепляющих равноправие мужчин и женщин в трудовой области. Программы действий ЕС в области обеспечения равноправия мужчин и женщин.

Запрет дискриминации по признакам пола, расы в праве ЕС.

Дискриминация по признакам возраста в праве ЕС.

Особые виды трудового договора (срочный трудовой договор, договоры о неполной занятости, о телеработе).

Информирование об условиях трудового договора в праве ЕС.

Рабочее время и время отдыха в практике Суда ЕС.

Безопасность и гигиена труда в праве ЕС.

Соблюдение прав работников при коллективных сокращениях персонала в праве ЕС

Обеспечение прав работников при банкротстве предприятия в праве ЕС.

Обеспечение прав работников при перемене собственника предприятия в праве ЕС.

Информирование, консультации и участие работников в управлении компанией в праве ЕС.

Европейские производственные советы.

Участие работников в управлении предприятиями европейского уровня: Европейской компанией, Европейским кооперативным обществом.

Право на коллективные действия. Значение решений Суда ЕС по делам C-341/05 Laval, C-438/05 Viking Line

Права профсоюзов в ЕС.

Права европейских организаций работодателей.

Участие социальных партнеров в реализации полномочий ЕС.

Европейские коллективные соглашения.

Основания сотрудничества в сфере труда в условиях глобализации на универсальном и региональном уровнях.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному
не зачтено	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.

### 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Индивидуальное и коллективное трудовое право Европейского союза / Егорова Е.Н. - Москва : МГИМО, 2018., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=661786&idb=0>.
2. Трудовое право Европейского союза: теория и практика / Постовалова Т.А. - Москва : Проспект, 2015., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=645024&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Социальное право Европейского союза: теория и практика / Постовалова Т.А. - Москва : Проспект, 2016., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=647280&idb=0>.
2. Трудовое право стран Евразийского экономического союза: учебное пособие / Морозов П.Е.,

Чанышев А.С. - Москва : Проспект, 2016., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=648189&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

[www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int) – официальный сайт Европейского Союза

<http://eulaw.edu.ru> – сайт кафедры права Европейского Союза Московской Государственной юридической академии

[www.aes.org.ru](http://www.aes.org.ru) - Ассоциация европейских исследований

[www.europeanunion.narod.ru](http://www.europeanunion.narod.ru) – каталог ссылок на ресурсы о ЕС

<https://eec.eaeunion.org/> - Евразийская экономическая комиссия

<https://eaeu.economy.gov.ru/> - Евразийский экономический союз

<https://courteurasian.org/> - Суд ЕАЭС

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 40.03.01 - Юриспруденция.

Автор(ы): Орлова Юлия Михайловна, кандидат юридических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Орлова Юлия Михайловна, кандидат юридических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 13.12.2021, протокол № 4.