

Автономная некоммерческая организация высшего образования

«Институт социальных наук»



Ректор

А.О. Бианкина

УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА

«ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ: ЮРИДИЧЕСКАЯ ТЕХНИКА И СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА»

Продолжительность обучения-72 ч

Форма обучения: **очно-заочная**

2025 год

Трудовые конфликты – неотъемлемая часть современных трудовых отношений. Неурегулированные разногласия между работниками и работодателями могут привести к серьезным последствиям: снижению производительности, ухудшению психологического климата в коллективе, судебным разбирательствам и репутационным потерям. Поэтому умение эффективно разрешать трудовые конфликты – ключевой навык для руководителей, HR-специалистов, юристов и представителей профсоюзов.

Трудовое законодательство РФ, в частности, Трудовой кодекс, устанавливает строгие рамки для регулирования трудовых отношений и разрешения споров. Знание этих норм, а также понимание актуальной судебной практики – обязательное условие для успешного разрешения трудовых конфликтов. Несоблюдение требований законодательства может повлечь за собой административную и даже уголовную ответственность.

Однако знание законов – это лишь полдела. Важно уметь применять их на практике, грамотно выстраивать переговорный процесс, учитывать психологические аспекты конфликта и находить компромиссные решения, удовлетворяющие обе стороны.

Именно поэтому программы профессионального обучения, посвященные юридической технике и судебной практике разрешения трудовых конфликтов, становятся все более востребованными. Они позволяют:

- Получить глубокие знания трудового законодательства РФ, включая последние изменения и дополнения.
- Изучить практические аспекты применения трудового законодательства в различных ситуациях.
- Освоить методы анализа трудовых конфликтов и выявления их причин.
- Развить навыки ведения переговоров с работниками и работодателями.
- Научиться правильно оформлять документы, необходимые для разрешения трудовых споров.
- Изучить актуальную судебную практику по трудовым спорам.

Модули программы

Трудовые правоотношения. Субъекты трудового права.

Трудовые правоотношения — это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных

трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

Субъекты трудового права — участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и реализовывать их.

Понятие и виды трудовых конфликтов.

Трудовой конфликт — это противоречие в системе социально-трудовых отношений, которое принимает характер прямых социальных столкновений между индивидами или группами людей. Он связан с трудовыми отношениями сторон, при этом субъекты, мотивация их поведения или объект конфликта обладают социально-производственными признаками, а сам конфликт влечёт экономические последствия.

Трудовой конфликт выражается во взаимном противодействии членов коллектива, которому сопутствует состояние напряжённости во взаимоотношениях. Он может возникать на разных уровнях: от макроуровня (крупномасштабное противоборство социальных сил) до межличностного (работник — работодатель, руководитель — подчинённый)

Виды трудовых конфликтов можно классифицировать по разным критериям:

1. По субъектам:

- o индивидуальные — участвует отдельный наёмный работник и работодатель;
- o коллективные — противостояние коллектива работников (как единой организационной структуры) и работодателя (в лице его представительных органов).

2. По характеру восприятия:

- o субъективные;
- o объективные;
- o субъективно-объективные.

3. По причине возникновения:

- o экономические;
- o социально-психологические;
- o юридические;
- o отраслевые;
- o организационные.

4. По длительности:

- o краткосрочные;
- o среднесрочные;
- o длительные;
- o циклические.

5. По результату:

- o конструктивные (способствуют развитию идей и улучшению процессов);
- o деструктивные (усиливают негатив, снижают продуктивность);
- o манипулятивные.

6. По степени обнаружения:

- o явные;
- o скрытые (когда участники прячут конфликт или он ещё не «созрел», что затрудняет его разрешение).

7. По сфере возникновения:

- o личные;
- o производственные.

8. По происхождению:

- o искусственные;
- o естественные;
- o стихийные.

9. По степени риска:

- o незначительные;
- o значительные;
- o глобальные.

10. По уровню взаимодействия:

- вертикальные — между работниками и руководителем;
- горизонтальные — между работниками, отделами, подразделениями или специалистами одного или разных направлений.

11. По уровню взаимодействия:

- вертикальные — между работниками и руководителем;
- горизонтальные — между работниками, отделами, подразделениями или специалистами одного или разных направлений.

Разрешение коллективных трудовых споров.

Разрешение коллективных трудовых споров в России регулируется **главой 61 Трудового кодекса РФ**. Этот порядок предусматривает последовательные примирительные процедуры, которые должны быть использованы для урегулирования разногласий между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями).

Особенности разрешения отдельных категорий трудовых споров.

Особенности разрешения отдельных категорий трудовых споров в России регулируются Трудовым кодексом РФ (ТК РФ) и иными федеральными законами. Основные различия касаются индивидуальных и коллективных трудовых споров, а внутри каждой категории могут выделяться отдельные подкатегории с особыми правилами.

Судебная защита трудовых прав работников

Судебная защита — один из основных способов защиты трудовых прав работников в России, предусмотренный Трудовым кодексом РФ (ст. 352, 391–394 ТК РФ). Она позволяет разрешить индивидуальные трудовые споры и восстановить нарушенные

права.

Судебная практика по трудовым спорам

- **Постановления Пленума Верховного Суда РФ.** Например, постановление от 17 марта 2004 года №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» содержит разъяснения по применению норм трудового права.
- **Обзоры практики, утверждаемые Президиумом Верховного Суда РФ.** В них анализируются типичные ошибки судов, даются рекомендации по разрешению сложных категорий дел (например, о дискриминации, незаконном увольнении)
- **Решения Верховного Суда РФ по конкретным делам.** В них формируются правовые позиции, которые становятся ориентиром для нижестоящих судов.

УЧЕБНЫЙ ПЛАН

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего часов	В том числе		Форма контроля
			Лекции	Практические занятия	
1.	Трудовое правоотношение. Субъекты трудового права	8	8	-	
2.	Понятие и виды трудовых конфликтов	8	8	-	
3.	Формы и способы разрешения трудовых разногласий	12	12	-	
4.	Разрешение коллективных трудовых споров	12	12	-	
5.	Особенности разрешения отдельных категорий трудовых споров	12	12	-	
6.	Судебная защита трудовых прав работников	8	8	-	
7.	Судебная практика по трудовым спорам	8	8	-	
ИА	Итоговая аттестация	4	-	-	Экзамен
	Всего:	72			

