

УТВЕРЖДАЮ
Директор ИОЧУ ОЭПО
«Акцион-МЦФЭР»
Д.А. Зацепин
«04» июня 2021 г.



ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА
дополнительного профессионального образования (повышение квалификации)
«ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ: ПРОФИЛАКТИКА И РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ В СУДЕ»
(объем 72 академических часа)

г. Москва

1. ЦЕЛЬ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Цель программы – освоение (совершенствование) профессиональных компетенций, необходимых для урегулирования трудовых конфликтов и выстраивания тактики ведения дел по трудовым спорам в судах общей юрисдикции.

В результате успешного освоения программы слушатель будет:

знать:

- основы трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения;
- правила оформления локально-нормативных актов компании;
- порядок привлечения к ответственности лиц, нарушивших трудовую дисциплину;
- отличие трудового договора от гражданско-правового;
- методы предотвращения трудовых конфликтов
- сроки давности по трудовым спорам;
- алгоритм сбора доказательств по трудовым спорам;
- порядок уведомления работников в случае сокращения штата.

уметь:

- оценивать работу отдела персонала с точки зрения соблюдения трудового законодательства и оценивать риски трудовых конфликтов
- накладывать дисциплинарное взыскание;
- предотвращать конфликтные ситуации с работниками;
- формировать комплект документов для доказательной базы в суде по трудовым спорам;
- разрабатывать локально-нормативные акты компании;
- защищать правовую позицию компании в трудовом споре в судах общей юрисдикции.

владеть:

- методиками защиты компании в суде по трудовым спорам;
- алгоритмами привлечения к ответственности работников за дисциплинарные проступки;
- навыками выявления ошибок компании в процедуре трудовых отношений;
- навыком оценки типового трудового договора, который используют в компании;
- навыком увольнения работников;
- навыком наложения дисциплинарного взыскания.

2. ТРУДОЕМКОСТЬ И СРОК ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ – 72 академических часа(ов), 3 месяца.

3. ФОРМА ОБУЧЕНИЯ - заочная с использованием дистанционных образовательных технологий.

4. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

№ п/п	Наименование дисциплин / модулей (в том числе практик)	Часы			Формы контроля
		Всего часов	Аудиторные	Самостоятельная работа	
1	2	3	4	5	6
1.	Конфликты по зарплате	17	10	7	-
2.	Споры по увольнениям	17	11	6	-
3.	Разногласия из-за дисциплинарных наказаний	17	9	8	-
4.	Ошибки в приеме на работу	17	10	7	-
<i>A</i>	<i>Итоговая аттестация</i>	<i>4</i>	<i>-</i>	<i>4</i>	<i>зачет</i>
	ИТОГО:	72	40	32	-

5. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ПРОГРАММЫ

5.1. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВИДОВ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ ПО МОДУЛЯМ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Наименование модулей	Часы			
		Всего часов	Аудиторные		Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	
1	2	3	4	5	6
1.	<i>Конфликты по зарплате</i>	17	10	-	7
1.1.	Когда работники жалуются на работодателя из-за зарплаты	8	5	-	3
1.2.	Как выиграть спор по зарплате или снизить риски	9	5	-	4
2.	<i>Споры по увольнениям</i>	17	11	-	6
2.1.	Как работники используют ошибки при увольнении в своих интересах	10	7	-	3
2.2.	Как выиграть спор по увольнениям или снизить риски	7	4	-	3
3.	<i>Разногласия из-за дисциплинарных наказаний</i>	17	9	-	8
3.1.	Как наказывать нарушителей дисциплины и не допустить ошибок	9	5	-	4
3.2.	Как доказать законность дисциплинарного наказания и снизить риски в случае спора	8	4	-	4
4.	<i>Ошибки в приеме на работу</i>	17	10	-	7
4.1.	Какие причины отказов в оформлении трудового договора приведут к убыткам	8	5	-	3
4.2.	Как доказать законность отказа в трудовом договоре и снизить риски в случае спора	9	5	-	4
	ИТОГО:	68	40	-	28

5.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ПРОГРАММЫ

Тема 1.1. Когда работники жалуются на работодателя из-за зарплаты.

Какие документы по зарплате не устраивают работников, суд и инспекторов. Какие ошибки в выплате зарплаты приведут компанию в суд.

Тема 1.2. Как выиграть спор по зарплате или снизить риски.

Как не довести спор по зарплате до суда. Как подготовить себя и компанию к судебному разбирательству.

Тема 2.1. Как работники используют ошибки при увольнении в своих интересах.

Какие опасности при увольнении по собственному желанию и по соглашению сторон. Какие ошибки при увольнении по инициативе работодателя сделают процедуру незаконной.

Тема 2.2. Как выиграть спор по увольнениям или снизить риски.

Как не довести спор по увольнению до суда. Как подготовить себя и компанию к судебному разбирательству.

Тема 3.1. Как наказывать нарушителей дисциплины и не допустить ошибок.

Какие ошибки в процедуре дисциплинарного взыскания - повод его отменить. Какие смягчающие обстоятельства проступка учесть, чтобы потом не оказаться в суде.

Тема 3.2. Как доказать законность дисциплинарного наказания и снизить риски в случае спора.

Как не довести спор из-за дисциплинарного взыскания до суда. Как подготовить себя и компанию к судебному разбирательству.

Тема 4.1. Какие причины отказов в оформлении трудового договора приведут к убыткам.

Какие отказы в приеме на работу соискатели не простят. Когда после оформления ГПД работодатели получают иск. Когда джоб оффер станет основанием пойти в суд.

Тема 4.2. Как доказать законность отказа в трудовом договоре и снизить риски в случае спора.

Как не довести спор до суда. Как выиграть спор об отказе в заключении трудового договора в суде.

6. ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

В процессе обучения с целью проверки качества освоения материала и закрепления пройденных тем слушателю предлагается задание для самоконтроля - тестирование из 10 вопросов, относящихся к материалам пройденного раздела. Доступ к материалам следующего раздела слушатель получает после того, как ответит на все вопросы задания для самоконтроля.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

1. Конституция РФ
2. Гражданский кодекс РФ
3. Трудовой кодекс РФ
4. Кодекс об АП РФ
5. Гражданский процессуальный кодекс РФ
6. Кодекс административного судопроизводства РФ
7. Постановление Минтруда России от 31.12.2002 № 85
8. Постановление Минтруда России от 10.10.2003 № 69

8. ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Оценка качества освоения программы осуществляется по результатам прохождения итоговой аттестации. Аттестованным считается слушатель, ответивший правильно не менее, чем на 7 вопросов.

Итоговая аттестация проводится в форме тестирования. Тестирование проводится на платформе дистанционного обучения, результат подсчитывается автоматически. Тест состоит из вопросов, случайным образом выбираемых системой дистанционного обучения из общего числа утвержденных вопросов, так чтобы в тесте были представлены вопросы по всем темам. Ответ не зачитывается при выборе неверного варианта ответа, а также при одновременном указании правильного и неправильного вариантов.

Слушателям, освоившим образовательную программу и успешно прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации (установленного образца).

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОСНАЩЕНИЕ ПРОГРАММЫ – программа реализуется с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

10. АВТОРЫ И СОСТАВИТЕЛИ:

1. Карпухин А.Е., партнер Five Stones Consulting, руководитель практики трудового права;
2. Потапова Л.А., редакционный директор группы Кадры и Право НОЧУ ОДПО «Акцион-МЦФЭР»;
3. Чудаков Н.М., главный методолог группы Кадры и Право НОЧУ ОДПО «Акцион-МЦФЭР»;
4. Коротков Ю.Ю., шеф-редактор образовательных проектов группы Кадры и Право НОЧУ ОДПО «Акцион-МЦФЭР»;
5. Шиповский В.В., преподаватель образовательных проектов группы Кадры и Право НОЧУ ОДПО «Акцион-МЦФЭР».