

ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ **«КОРПОРАТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА»**

Утверждена

Академическим советом магистерской программы
«Правовое обеспечение управления персоналом»
(Протокол № 2 от «25» сентября 2018 г.)

Автор

С.А. Саурин, кандидат юридических наук,
старший преподаватель департамента общих и
межотраслевых юридических дисциплин
факультета права НИУ ВШЭ ([tp@hse.ru](mailto:sp@hse.ru))

Число кредитов	5
Контактная работа (час.)	64
Самостоятельная работа (час.)	126
Курс	1
Формат изучения дисциплины	Без использования онлайн-курса

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Корпоративные стратегии социального диалога» являются формирование компетенций, необходимых для практического применения и правового регулирования вопросов, возникающих в связи с участием в отношениях социального партнерства в современной организации и на иных уровнях социального партнерства.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

основные концепции правового регулирования социального диалога;
типы функционирования профессиональных союзов и их особенности;
возможности работодателей при взаимодействии с профессиональными союзами различных типов.

Уметь:

разрабатывать коллективные договоры и соглашения;
вести переговоры со стороны работодателя либо со стороны работников на разных этапах социального диалога;
инициировать коллективный трудовой спор;
принимать комплексные экономико-юридические управленческие решения с учетом особенностей коллектива работников предприятия.

Иметь навыки:

поиска и анализа научной и практической литературы;
анализа и обобщения судебной и иной правоприменительной практики;
разработки текстов договоров и локальных нормативных актов в сфере труда;
публичных выступлений по вопросам социального партнерства.

Изучение данной дисциплины базируется на следующих дисциплинах: общая теория права, трудовое право России, административное право России, гражданское право России, международные стандарты труда, сравнительное правоведение.

Для освоения учебной дисциплины, магистранты должны владеть следующими знаниями и компетенциями:

- осуществлять самостоятельную подготовку, связанную с изучением учебной, монографической литературы, публикаций, анализом норм международного права, нормативно-правовых актов, практики их применения;
- знать основные проблемы теории и методологии трудового права, а также судебной и правоприменительной практики;
- уметь разрабатывать локальные нормативные акты организации, коллективные договоры и иные документы;
- уметь использовать успешный зарубежный и российский опыт при разработке концепций деятельности;
- уметь строить деловые коммуникации;
- владеть навыком публичных выступлений.

Основные положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшем при изучении следующих дисциплин:

- «Правовое регулирование управления вознаграждением персонала»;
- «Социальное страхование и корпоративная поддержка персонала»;
- «Трудовые споры. Медиация»;
- при прохождении научно-исследовательской и педагогической практики и при подготовке магистерской диссертации.

2. Содержание дисциплины

Тема 1.

Общая характеристика социального диалога как формы взаимодействия с персоналом

Социальное партнерство как идеологическая концепция и правовая категория. Социальное партнерство и социальный диалог.

Современное российское законодательство и международные акты о социальном партнерстве.

Регулирование социального партнерства в актах Международной организации труда.

Правовой механизм социального партнерства: система, уровни, формы, принципы социального партнерства.

Количество часов аудиторной работы: лекции - 6, семинары – 4.

Семинар: Понятие и цели социального партнерства. Правовой механизм социального партнерства. Составление схемы.

Общий объем самостоятельной работы – 16 часов для подготовки к семинарским занятиям.

Домашнее задание:

Изучение истории развития и существующих моделей социального партнерства.

Составление таблицы форм, уровней и субъектов социального партнерства.

Тема 2.

Правовые инструменты социального диалога

Понятие субъектов социального партнерства. Стороны социального партнерства. Представители сторон. Право на объединение.

Работники как сторона социального партнерства. Концепция трудового коллектива и его полномочий в управлении трудовыми отношениями. Правовое положение профессиональных союзов и иных представителей работников в отношениях социального партнерства. Представление интересов работников, не являющихся членами профсоюза.

Работодатели как сторона социального партнерства. Представители работодателей. Объединения работодателей: понятие, правовой статус и виды. Роль объединений работодателей в регулировании социально-трудовых отношений.

Коллективный договор. Участие работников в управлении организацией. Производственные советы.

Государство как особый субъект социально-партнерских отношений. Правовое положение, роль и функции государства в системе социального партнерства.

Количество часов аудиторной работы: лекции - 4, семинары – 4.

Семинар: Анализ законодательства о создании и деятельности профсоюзов в России. Иные органы представительные органы. Производственные советы, применимость их модели для России.

Общий объем самостоятельной работы – 16 часов для подготовки к семинарским занятиям.

Домашнее задание:

1. Изучение современного состояния профсоюзного движения в России и объединений работодателей
2. Изучение структуры, направлений деятельности и программ российских профсоюзов (на примере двух национальных профцентров и двух отраслевых профсоюзов) и объединений работодателей
3. Анализ гарантий осуществления профсоюзной деятельности, включая анализ решений Конституционного Суда РФ в отношении норм о гарантиях профсоюзной деятельности; соотношения с Конвенцией МОТ №135 «О представителях трудящихся», 1971 и Рекомендацией МОТ № 143 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях», 1971.
4. Возможность создания иного представительного органа на предприятии в России при условии существования двух ППО, объединяющих менее половины работников.
5. Возможность создания производственного совета в России. Самостоятельный анализ для участия в дискуссии.

Тема 3.

Модели представительства в коллективе работников.

Профсоюзная организация как представительный орган работников. Возможности и ограничения.

Правовое регулирование множественности профсоюзных организаций, действующих на предприятии.

Современные модели функционирования профсоюзов: сервисная, оргнализинговая (мобилизационная), патерналистская, зависимая («желтый профсоюз»).

Количество часов аудиторной работы: лекции - 4, семинары – 4.

Семинар: Обсуждение характеристик моделей функционирования профсоюзов.

Анализ причин, по которым в компании не возникает профсоюзных организаций.

Общий объем самостоятельной работы – 16 часов для подготовки к семинарским занятиям.

Домашнее задание:

1. Подготовка сравнительной таблицы, посвященной характеристике моделей функционирования профессиональных союзов по следующим параметрам: порядок и условия создания, идеология цели деятельности, источники и виды ресурсов, вовлечение работников в профсоюзную деятельность, лояльность членов и способы ее обеспечения, воспроизводимость объединения (роль личности в функционировании профсоюза), поддержка из-за пределов организации, общественная одобряемость (доверие), одобряемость государством.
2. Выявление примеров существующих профсоюзов под каждую модель.

Тема 4.

Особенности ведения социального диалога с сервисным профсоюзом

Целесообразность и эффективность взаимодействия работодателя и сервисного профсоюза.

Коллективные переговоры с сервисным профсоюзом. Информация для ведения коллективных переговоров. Положения законодательства, устанавливающие специальный статус информации. Правоприменительная практика.

Предоставления гарантий сервисному профсоюзу.

Взаимодействие с сервисным профсоюзом при принятии локальных нормативных актов.

Возможности для возникновения коллективного трудового спора и особенности его урегулирования.

Количество часов аудиторной работы: лекции - 6, семинары – 4.

Семинар: Подготовка документации для проведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора. Деловая игра: Проведение коллективных переговоров (работа в двух командах)

Общий объем самостоятельной работы – 22 часа для подготовки к семинарским занятиям.

Домашнее задание:

1. Составление шаблонов и схем коллективных переговоров, применяемых в российской практике.
2. Подготовка к проведению деловой игры

Тема 5.

Стратегии взаимодействия с мобилизационным профсоюзом

Целесообразность и эффективность взаимодействия работодателя и мобилизационного профсоюза.

Коллективные переговоры с мобилизационным профсоюзом. Информация для ведения коллективных переговоров. Положения законодательства, устанавливающие специальный статус информации. Правоприменительная практика.

Предоставления гарантий мобилизационному профсоюзу.

Взаимодействие с мобилизационным профсоюзом при принятии локальных нормативных актов.

Возможности для возникновения коллективного трудового спора и особенности его урегулирования.

Количество часов аудиторной работы: лекции - 6, семинар – 6.

Семинар:

Анализ материалов конкретных коллективных трудовых споров, имевших место в последние один-два года.

Анализ решений Верховного Суда РФ по делам о признании забастовки незаконной: правовые позиции.

Общий объем самостоятельной работы – 24 часа для подготовки к семинарским занятиям.

Домашнее задание:

1. Составление таблицы поводов для забастовки и оснований для признания забастовки незаконной на основе материалов судебной практики.

Тема 6.

Социальный диалог в условиях неюнионизированного коллектива работников

Основные формы участия работников в управлении организацией.

Учет мнения представительного органа работников.

Проведение с работодателем консультаций представительными органами работников по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.

Обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений о ее совершенствовании. Право работников на внесение предложений и на участие в заседаниях органов работодателя при рассмотрении определенных вопросов. Иные формы участия работников в управлении организацией.

Количество часов аудиторной работы: лекции - 4, семинары – 4.

Семинар: анализ российского и зарубежного опыта участия работников в управлении организацией.

Общий объем самостоятельной работы – 16 для подготовки к семинарским занятиям.

Домашнее задание:

1. Изучение зарубежного опыта участия работников в управлении организацией
2. Изучение положений законодательства, практики и предлагаемых концепций участия в управлении организацией в России
3. Возможные пути совершенствования механизмов участия работников в управлении организацией в России. Подготовка к дискуссии на семинаре.

Тема 7.

Профсоюз как способ управления персоналом: возможности и ограничения

Мотивация компании способствовать возникновению профсоюзной организации как представителя коллектива работников. «Желтый профсоюз» – выгоды и издержки.

Возможности для проведения политики компании посредством профсоюза.

Экономические возможности компании, вытекающие из социального диалога.

Обеспечение лояльности профсоюзной организации. Взаимодействие компании с профлидерами.

Риски конфликта с профсоюзной организацией. Современная судебная практика.

Количество часов аудиторной работы: лекции - 4, семинары – 4.

Семинар: Обсуждение возможностей компании в условиях наличия и отсутствия профсоюзной организации.

Разработка стратегии повышения лояльности независимого профсоюза, действующего в компании.

Анализ поводов для возникновения экономических споров между компанией и профсоюзной организацией на основе практики судов судебной системы РФ.

Общий объем самостоятельной работы – 16 часов для подготовки к семинарским занятиям.

Домашнее задание:

1. Изучение судебной практики, в т.ч. практики арбитражных судов РФ, с целью выявления споров между профсоюзами и работодателями.

3. 3. Оценивание

В процессе обучения магистранты посещают занятия, выполняют домашние задания, выполняют контрольную работу, участвуют в деловой игре.

Текущий контроль осуществляется в ходе проведения семинарских занятий, выполнения контрольной работы и домашнего задания.

На семинарских занятиях оцениваются продемонстрированные обучающимися знания и подготовленность к обсуждению вопросов и практических ситуаций, активность в деловой игре, дискуссиях, правильность решения задач на семинаре, полноту освещения темы во время выступления с докладом на занятиях-дискуссиях и т.д.

Оценки за работу на семинарских и практических занятиях преподаватель выставляет в рабочую ведомость. Накопленная оценка по 10-ти балльной шкале за работу на семинарских и практических занятиях определяется перед итоговым контролем - O_c .

В процессе выполнения контрольной работы магистранты должны продемонстрировать понимание изученных терминов, знание теоретических основ, правового регулирования в российском законодательстве изученных тем.

Итоговый контроль осуществляется в форме экзамена.

Способ округления как накопленной, так и экзаменационной оценки, перед их умножением на коэффициент: арифметический.

4. Итоговая оценка (Оитог) складывается из следующих показателей:

**5. - работа на семинарских занятиях (включая участие в деловой игре)
(Q_c) – 0,2**

6. - оценка за контрольную работу ($Q_{кр}$) – 0,2

7. - оценка на экзамене ($Q_{экз}$) – 0,6

8. Оитог = $0,2 \times Q_c + 0,2 \times Q_{кр} + 0,6 \times Q_{экз}$

9. Пример: $0,2 \times 6 + 0,2 \times 4 + 0,6 \times 9 = 1,2 + 0,8 + 5,4 = 7,4$.

10. По правилам математического округления итоговая оценка (в зачетную книжку и в ведомость) по данной дисциплине составит 7 баллов (хорошо).

11. Оценка выставляется по пятибалльной и десятибалльной шкале:

По десятибалльной шкале	По пятибалльной шкале
-------------------------	-----------------------

<p>12.1 – неудовлетворительно</p> <p>13.2 - очень плохо</p> <p>14.3- плохо</p>	<p>15.Неудовлетворительно - 2</p>
<p>16.4 - удовлетворительно</p> <p>17.5 – весьма удовлетворительно</p>	<p>18.Удовлетворительно - 3</p>
<p>19.6 - хорошо</p> <p>20.7 - очень хорошо</p>	<p>21.Хорошо – 4</p>
<p>22.8 - почти отлично</p> <p>23.9 - отлично</p> <p>24.10 – блестяще</p>	<p>25.Отлично - 5</p>

Критерии оценки контрольных работ

Правильность ответов на вопросы и решения практических ситуаций;
Понимание и использование в ответе вопросов теории права, знание и указание на практику правоприменения;
Знание источников, наличие ссылок на нормативные акты, нормы международного права, судебную практику;
Логичность, четкость, структурированность изложения материала;
Качество оформления работы.

Критерии оценки ответа на экзамене

Правильность и точность ответов на вопросы;
Знание основных базовых понятий, общетеоретических терминов дисциплины;
Выстроенная логика ответа;
Знание деталей;
Знание материала за рамками обязательного курса;
Знание первоисточников;
Наличие собственной позиции по отдельным вопросам, умение обосновать собственную позицию.

4. Примеры оценочных средств

а. Тематика заданий текущего контроля

Пример вопроса/ задания для контрольной работы:

1. Дайте развернутый ответ на вопрос.

Правовое положение профессиональных союзов и иных представителей работников в отношениях социального партнерства.

- Особенности создания и правового статуса профессиональных союзов.
- Право профсоюзов на представительство интересов своих членов и иных работников

- Общая характеристика права профсоюзов на участие в коллективных переговорах и разрешении трудовых споров.

2. В ОАО «Электроприборы» проводились переговоры по заключению коллективного договора. В ходе переговоров представитель работодателя передал представителям работников, являвшимся членами комиссии по заключению коллективного договора, данные о финансовых итогах работы ОАО за предыдущие несколько лет, данных о размерах начислявшейся заработной платы всем сотрудникам организации, планах развития на следующий год, подписанных договорах и др. Члены комиссии со стороны работников сообщили некоторые из полученных данных работникам ОАО - членам профсоюза, представителями которого они являлись. Представители ОАО «Электроприбор» посчитали, что допущено разглашение информации, составляющей коммерческую тайну, заявили, что потребуют привлечения представителей профсоюза к ответственности, и отказались от дальнейшего ведения переговоров. Представители работников заявили, что в этом случае они считают необходимым подписать протокол разногласий, на основании которого они начнут разрешение коллективного трудового спора.

Оцените действия сторон. Допущено ли разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну? Возможно ли привлечение к ответственности за разглашение подобных сведений? Обоснованы ли намерения представителей работников с точки зрения положений российского законодательства?

в. Вопросы для оценки качества освоения дисциплины

Примерный перечень вопросов к экзамену по всему курсу:

1. Социальное партнерство как идеологическая концепция и правовая категория.
2. Зарождение и развитие социального партнерства в зарубежных странах и в России.
3. Модели социального партнерства.
4. Система, уровни и формы социально-партнерских отношений в России и на международном уровне.
5. Регулирование социального партнерства в нормах международного права.
6. Правовое положение профессиональных союзов в отношениях социального партнерства.
7. Особенности правового положения иных представительных органов работников в Российской Федерации.
8. Представители работодателей: понятие, правовой статус и роль в регулировании социально-трудовых отношений.
9. Правовой статус и виды органов социального партнерства в Российской Федерации.
10. Органы социального партнерства, создаваемые на локальном уровне.
11. Организация, порядок и сроки проведения коллективных переговоров.
12. Проблемы проведения коллективных переговоров при множественности представителей работников и работодателей.
13. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в ведении коллективных переговоров.
14. Коллективные договоры и соглашения: понятие, правовая природа и порядок заключения.
15. Сфера действия коллективных договоров и соглашений.
16. Характеристика сервисной модели функционирования профсоюзной организации.
17. Характеристика мобилизационной модели функционирования профсоюзной организации.
18. Характеристика патерналистской модели функционирования профсоюзной организации.
19. Характеристика зависимой модели функционирования профсоюзной организации.
20. Основные формы участия работников в управлении организацией.
21. Учет мнения представительного органа работников.
22. Проведение с работодателем консультаций представительными органами работников по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

23. Право на получение информации от работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.
24. Роль механизмов социального партнерства в предупреждении трудовых споров.
25. Индивидуальные трудовые споры как виды трудовых конфликтов: пути разрешения.
26. Возможности участия представителей сторон социального партнерства в разрешении индивидуальных трудовых споров.
27. Законодательство России о коллективных трудовых спорах: исторический и сравнительно-правовой анализ.
28. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения в России.
29. Особенности примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров. Право на забастовку и его ограничения.
30. Правовое регулирование и практические проблемы проведения забастовок.

26.5. Ресурсы

5.1 Основная литература

Трудовое прав России: учебник для бакалавров /отв. ред. Ю. П. Орловский. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — В 2 томах. Том 1 и 2. — Серия: Бакалавр. Академический курс. 858 с. Доступ из Электронной библиотеки НИУ ВШЭ.

Трудовое право России: учебник для бакалавров /под общ. ред. Хохлов Е.Б. В.А.Сафонов. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — В 2 томах. 7-издание. — Серия : Бакалавр. Академический курс. 678 с. Доступ из Электронной библиотеки НИУ ВШЭ. Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/viewer/trudovoe-pravo-rossii-v-2-t-388842#page/1>

5.2 Дополнительная литература

Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство. М., 2015. 190 с. Доступ из Электронной библиотеки НИУ ВШЭ. Режим доступа: <https://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/150990875>

Лушникова М.В., Лушников А.М. Социальное партнерство в сфере труда: учебное пособие. Ярославль: ЯрГУ, 2008. Доступ из Электронной библиотеки НИУ ВШЭ. Режим доступа: <http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20080916.pdf>

Лушников А.М., Лушникова М.В., Тарусина Н.Н.. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения (цивилистическое исследование): учебное пособие. Ярославль: ЯрГУ, 2008. Доступ из Электронной библиотеки НИУ ВШЭ. Режим доступа: <http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20070923.pdf>

Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012. Доступ из Электронной библиотеки НИУ ВШЭ. Режим доступа: <http://trudprava.ru/files/pub/rostrudzak.pdf>

Bronstein A. International and Comparative Labour Law. Current challenges. ILO. 2009. Доступ из Электронной библиотеки НИУ ВШЭ. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/article/wcms_107847.pdf

Gravel E., Duplessis I., Gernigon B. The Committee on Freedom of Association: Its impact over 50 years. ILO, Geneva. 2001. Доступ из Электронной библиотеки НИУ ВШЭ. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087814.pdf

5.3 Акты Международной организации труда (МОТ), в том числе Конвенции и рекомендации МОТ

Все тексты доступны на сайте МОТ: на английском языке www.ilo.org, на русском языке – <http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/index.htm>.

Устав МОТ

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Принята на 86-й сессии. Международной конференции труда. Женева, 18 июня 1998 г.

Трехсторонняя Декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики. Женева, 1977, в редакции 17.11.2000

Конвенция МОТ № 87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзе», 1948 (ратификация: 1956)

Конвенция МОТ № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров», 1949 (ратификация: 1956)

Конвенция МОТ № 135 «О представителях трудящихся», 1971 (ратификация: 06.09.2010)

Конвенция МОТ № 154 «О коллективных переговорах», 1981 (ратификация: 06.09.2010)

Рекомендация МОТ № 91 "О коллективных договорах", 1951

Рекомендация МОТ № 92 "О добровольном примирении и арбитраже", 1951

Рекомендация МОТ № 94 «О сотрудничестве на уровне предприятия», 1952

Рекомендация МОТ № 113 «О консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями работодателей и работников в отраслевом и в национальном масштабе», 1960

Рекомендация МОТ № 143 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях», 1971

Рекомендация МОТ №152 «О процедуре трехсторонних консультаций для содействия применению международных трудовых норм и о национальных мероприятиях, касающихся деятельности Международной организации труда», 1976

Рекомендация МОТ № 163 «О коллективных переговорах», 1981

Европейская социальная хартия 1996 года

Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод;

Решения Европейского Суда по правам человека

Директива ЕС о европейских производственных советах от 06.05.2009 №2009/38/ЕС (заменила Директиву 22.09.1994 №94/95/ЕС)

Директива об информировании и проведении консультаций с представителями работников, 2002

Модельный закон «О социальном партнерстве». Принят на двадцать седьмом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств - участников СНГ (постановление N 27-14 от 16 ноября 2006 года)

5.4 Законодательство РФ

Конституция РФ, принята 12 декабря 1993 г.

Трудовой кодекс РФ

Гражданский кодекс РФ

Кодекс РФ об административных правонарушениях

Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 01.05.1999 N 92-ФЗ // СЗ РФ. 1999. №18. Ст.2218.

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. №10-ФЗ (с изменениями и дополнениями)

Федеральный закон «Об общественных объединениях» от 19 мая 1995 года №82-ФЗ (с изменениями и дополнениями) // СЗ РФ, 1995. №21. Ст.1930.

Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032 в редакции Федерального закона от 20 апреля 1996 года №38-ФЗ.

Федеральный закон «Об объединениях работодателей» РФ от 27 ноября 2002 г. №156-ФЗ

Постановление Правительства РФ от 5 ноября 1999 года №1229 «О порядке обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (с изм. на 22 июня 2004 года) // СЗ РФ. 1999 №46. Ст.5572.

Постановление Правительства РФ от 10 августа 2005 года №500 «О наделении федеральных органов исполнительной власти правом представления интересов работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении отраслевых (межотраслевых) соглашений на федеральном уровне» // СЗ РФ. 2005. №33. Ст.3428.

Постановление Правительства РФ от 17 декабря 2002 года №901 «О порядке разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах, представительствах» // СЗ РФ. 2002. №51. Ст.5090.

Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 17 декабря 1996 года №17 «О предоставлении подразделениям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации полномочий по урегулированию коллективных трудовых споров» (с изм. и доп.) // Бюллетень Минтруда России. 1997. №10.

Письмо Министерства труда и социального развития РФ от 23 января 1996 года №148-КВ «О включении в расчетный период для подсчета среднего заработка времени забастовки» // Российские вести. 1996. №48.

Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 года №57 «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией» // Бюллетень Минтруда РФ. 2002. №8.

Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 года №58 «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника» // Бюллетень Минтруда РФ. 2002. №8.

Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 года №59 «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже» // Бюллетень Минтруда РФ. 2002. №8.

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 15 мая 2008 года №230н «Об утверждении административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения трудового спора забастовка не может быть проведена» // РГ. 2008. 16 июля.

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2007 года №260 «Об утверждении порядка опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению» (с изм. на 5 августа 2008 года) // РГ. 2007. 20 июня.

Типовое положение о профсоюзной инспекции труда, утв. Постановлением Исполкома ФНПР от 22 мая 2002 года.

Закон г.Москвы «О социальном партнерстве» от 22 октября 1997 года №77 (с изм. и доп.) // Ведомости Московской городской Думы. 1998. №1. Ст.80.

Закон Московской области «О социальном партнерстве в Московской области» от 31 марта 1999 года № 15/99-03 (с изм. и доп.) // Вестник Московской областной Думы. 1999. №6; 2001. №1.

Постановление Правительства Москвы от 11 сентября 2001 г. №840-ПП «О создании Учреждения «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» // Вестник мэрии Москвы. 2001. №36.

5.5 Судебная практика

Бюллетень Верховного Суда РФ.

Постановление Пленума Верховного суда РФ №2 от 17 марта 2004 г. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации в ред. Постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 №63, от 28.09.2010 N 22.

Судебная практика, содержащаяся в правовой системе Консультант-плюс и на сайтах судов.

5.6 Программные средства

www.garant.ru - «ГАРАНТ». Информационно – правовой портал.

www.consultant.ru - КОНСУЛЬТАНТ. Официальный сайт.

5.7 Источники в Интернете:

<http://www.rosmintrud.ru/> - Министерство труда и социальной защиты РФ

<http://www.rostrud.ru/> - Федеральная служба по труду и занятости

www.supcourt.ru - Верховный Суд РФ.

<http://правительство.пф/gov/agencies/141/> / - Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений

www.pcpp.pf – сайт Российского союза промышленников и предпринимателей

<http://www.fnpr.ru/> - Федерация независимых профсоюзов России

<http://www.ktr.su/> - Конфедерация труда России

6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории для лекционных занятий по дисциплине обеспечивают использование и демонстрацию тематических иллюстраций, соответствующих программе дисциплины в составе:

– ПЭВМ с доступом в Интернет (операционная система, офисные программы, антивирусные программы);

– мультимедийный проектор с дистанционным управлением.