20.04. Понедельник. 2020.
Булгакова В.Г. варианты отправки выполненного задания:
+ 7978 008 1710;
- valentinka.bulgakova @ list.ru
- выполнить в конспектах с указанием даты и сдать после карантина.
Во всех работах обязательно указывать:
- Фамилия, имя;
- группа;
- дата,
- № урока,
- тема,
- домашнее задание.

Помните, что при работе со схемами, таблицами, столбцами, логическими цепочками в конспекте поля можно не соблюдать. Аналогичные схемы, таблицы, столбцы, логические цепочки, выводы можно посмотреть в конспектах по темам, проходившим на уроках.

П – 20. Право. Уроки №№ 50 по замене; 51.

Учебник. Право, параграф 23, 24, повторить 22.
КРФ, ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» (ТК РФ), «Гражданский кодекс Российской Федерации» (ГК РФ), «Правила внутреннего распорядка» и другие подзаконные акты.

№ 50 по замене, «Взаимоотношения работников и работодателей».
№ 51, «Трудовой договор. Трудовые споры».

Название учебной дисциплины: Право.
Группа - П - 20

Дата урока	Номер урока Тема урока Цель урока	Материалы для изучения
20.04.	**№ 50 (по замене).** **Взаимоотношения работников и работодателей** **№ 51. Трудовой договор.** **Трудовые споры.** Цель: выяснить, когда возникают трудовые отношения, как регулируются отношения между работником и работодателем; трудовой договор, трудовые споры-понятия, виды, итоги.	● Учебник. Право.пар.23, 24, повт.22. ● КРФ, ФЗ «Трудовой кодекс РФ»; - лекционный материал (текстовый), включая необходимые иллюстрации, инструкции по его освоении.

	Развивающая: закрепить умение обучающихся работать с нормативными документами, анализировать правовые ситуации; ***Воспитательная:*** воспитывать уважение к труду.	

Правовое регулирование трудовой деятельности. Трудоустройство и занятость. Порядок взаимоотношений работников и работодателей.

Трудовые отношения.

«Без труда не вытащишь и рыбку из пруда», — гласит народная мудрость, подчёркивая особую его роль в жизни человека. Эта сфера человеческой деятельности занимает большую часть нашего времени. Вот почему особо важными являются те правила, которые регулируют именно труд людей.

Отношение к труду у людей не всегда было одинаковым. Древнегреческий поэт Гесиод воспевал труд, считая его занятием благородным и ниспосланным богами. Появление общества, где наблюдалось разделение людей на бедных и богатых, изменило отношение к труду. Физическая работа стала рассматриваться как презренное занятие. Аристотель, например, считал такой труд холопским. Платон даже не предусматривал участие ремесленников и крестьян в управлении государством, которое он моделировал.

Трудовые отношения в современной России регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ). Это важный закон, в котором закреплены основные юридические правила поведения в сфере труда.

Трудовое право — совокупность норм, регулирующих отношения, возникающие в процессе труда между работником и работодателем.

Не всякий труд связан с правом. Однако тот, что регулируется им, возникает на основе определённых жизненных обстоятельств, порождающих трудовые правоотношения. И только тогда, когда вы оказались их участником, возникает необходимость соблюдать установленные обязательные правила.

Трудовые правоотношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Трудовые правовые отношения образуются в результате заключения между работником и работодателем трудового договора. Они могут возникнуть даже в том случае, когда работодатель не оформил трудовой договор, но работник фактически был допущен к трудовой деятельности.
Субъектами (участниками, которые имеют права и обязанности) трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник и работодатель

В основе трудовых отношений лежат важные принципы, закреплённые российским законодательством. Например, принцип запрещения принудительного труда. В статье 4 ТК РФ говорится: «Принудительный труд — выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия)».

Не менее важным принципом является право каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы. Зарплата должна быть не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ).

У каждого работника есть право, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Об этом надо известить работодателя в письменной форме. Законом предусмотрена и материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.

Регулирование трудовых отношений осуществляется Конституцией Российской Федерации; федеральными конституционными законами; федеральными законами (Трудовой кодекс Российской Федерации и др.); Указами Президента Российской Федерации; Постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти; конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации; актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, штатное расписание и т. п.). Источником трудового права являются также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации. Важным локальным источником трудового права является коллективный договор.

Коллективный договор — правовой акт, регулирующий трудовые отношения

в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор имеет большое значение. В нём можно конкретизировать взаимоотношения работников и работодателя. В таких документах могут прописываться дополнительные льготы для работников или иные условия, которые важны для обеих сторон. Коллективный договор предусматривает взаимные обязательства работников и работодателя.

Порядок взаимоотношений работников и работодателей

Главными участниками трудовых отношений выступают работник и работодатель. Их взаимоотношения регулируются ТК РФ.

Работник — лицо, работающее по трудовому контракту, подчиняющееся внутреннему трудовому распорядку предприятия, организации и другого работодателя. Работником является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель — лицо (организация, гражданин, иностранец и пр.), осуществляющее приём на работу.

Нормы трудового законодательства распространяют свое действие на всех работников, которые трудятся на любых предприятиях, в учреждениях и организациях, независимо от форм собственности. Это касается и работников, нанятых к физическому лицу, осуществляющему предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. В настоящее время многие люди лично выполняют трудовые обязанности у физических лиц. Они работают в качестве охранников, нянь, гувернанток, водителей личного транспорта и пр.

Работники и работодатель обязаны подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка — локальный нормативный акт (т. е. нормативный акт, действующий в пределах определённой организации), в котором определён порядок приёма и увольнения работников; основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора; режим работы; время отдыха; меры поощрения и взыскания.

Важным юридическим документом, регулирующим порядок взаимоотношений работников и работодателей, является трудовой договор.

Трудовой договор.

Правовые взаимоотношения работников и работодателей начинаются именно с момента заключения между ними трудового договора. Что представляет собой этот документ?

Его содержание составляют условия, в соответствии с которыми стороны договариваются сотрудничать. Обратим внимание на существенные условия, которые прописываются в соглашении сторон. Если стороны не

договорились хотя бы по одному из таких условий, документ будет недействительным.

Извлечение из ТК РФ, ст. 56: «Трудовым договором признаётся соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные законами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка».

В трудовом договоре должно быть указано:

• фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя;
• место работы (с указанием структурного подразделения);
• дата начала работы;
• наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;
• права и обязанности работника;
• права и обязанности работодателя;
• характеристика условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжёлых, вредных и (или) опасных условиях;
• режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
• условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
• виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Обратим внимание на то, что трудовые договоры могут быть срочными (заключёнными на конкретный срок — до 5 лет) и бессрочными (заключёнными на неопределённый срок).
У работодателя есть право, в том случае, если он сомневается в деловых качествах работника, устанавливать испытательный срок при приёме на работу. Условие об испытательном сроке должно быть оговорено в трудовом договоре и приказе о приёме на работу. Срок испытания по общему правилу не может превышать трёх месяцев. Но для определённой категории работников — руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов и представительств этот срок может быть установлен до шести месяцев.
При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником. Работник может обжаловать решение работодателя в судебном порядке.
Если срок испытания истёк, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.
Если работник в период испытания придёт к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня. Трудовой договор всегда заключается в письменной форме. Он должен быть составлен в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, а другой хранится у работодателя.
Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.
При заключении трудового договора работник, поступающий на работу, должен предоставить работодателю:
• паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
• трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
• документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
• страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
• индивидуальный индификационный номер налогоплательщика (ИНН);
• документы воинского учёта — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.
Требовать от работника иные документы запрещается.
Если трудовой договор заключается впервые, то трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. В неё вносятся сведения о работнике; выполняемой им работе; переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

Согласно закону, трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон, по истечении срока, по инициативе работодателя или работника, который должен сделать письменное предупреждение работодателю за две недели до увольнения. Трудовой договор по инициативе работодателя может быть расторгнут в случае ликвидации организации или прекращения деятельности работодателем — физическим лицом, сокращения численности работников организации, несоответствия работника занимаемой должности по состоянию здоровья или недостаточной квалификации. Работодатель также вправе уволить работника, если он неоднократно не исполнял трудовые обязанности без уважительной причины или грубо нарушил их. Последнее выражается в прогуле (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов), появлении на работе в состоянии алкогольного опьянения, разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и др.), совершения хищения по месту работы, нарушения требований охраны труда и других случаях.

Иски работников о восстановлении на работе, — а также об изменении даты и формулировки причин увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула — рассматриваются непосредственно в суде.

Трудовая деятельность несовершеннолетних

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

С лицами, достигшими 15 лет, трудовой договор может быть заключён в тех случаях, когда такие лица уже получили основное общее образование или если они оставили общеобразовательное учреждение.

С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключён с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учёбы время лёгкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В определённых случаях трудовой договор может заключаться с лицами, не достигшими 14 лет. Так, в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Перечень работ, на которых нельзя использовать труд детей, а также предельные нормы тяжести, которые они могут поднимать, утверждаются Правительством РФ.

Труд несовершеннолетних запрещается использовать на тяжёлых, подземных работах, с вредными или опасными условиями труда, а также там, где может быть причинён вред их нравственному развитию, — это игорный бизнес, ночные клубы, фирмы по производству спиртной, табачной, наркотической продукции.

В настоящее время запрещается труд подростков на работах по захоронению и переработке радиационных отходов; на работах по ликвидации чрезвычайных ситуаций природного характера; по приёму и выдаче оружия; на работах по хранению, транспортировке и уничтожению химического оружия.

Запрещается привлекать несовершеннолетних к работам по совместительству, по договору о полной материальной ответственности (экспедиторы, перевозящие ценности, кладовщики и т. д.), по вахтенному методу, так как эти работы связаны с длительными отъездами. Кроме того, нельзя привлекать таких работников к ночным (с 10 вечера до 6 утра) работам и сверхурочным работам. Несовершеннолетние не могут также направляться в командировки.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет за исключением некоторых случаев.

Несовершеннолетним предоставлены особые льготы в области определения рабочего времени. Продолжительность рабочего времени для них сокращена по сравнению с нормальной продолжительностью рабочего времени, которая составляет 40 ч в неделю. Несовершеннолетним в возрасте до 16 лет продолжительность рабочей недели сокращается — на 16 ч, т. е. устанавливается до 24 ч в неделю; несовершеннолетним от 16 до 18 лет — на 4 ч, т. е. до 36 ч в неделю.

Несовершеннолетним предоставляется отпуск продолжительностью 31 календарный день. Известно, что работник в первый год своей трудовой деятельности может использовать свой отпуск *по истечении шести месяцев* непрерывной работы. Однако на несовершеннолетних это правило не распространяется. Они могут пойти в отпуск до *истечения шести месяцев* в любое удобное для них время.

Работодатель может расторгнуть трудовой договор с несовершеннолетним работником по своей инициативе. При этом используются общие правила. Однако на увольнение необходимо согласие государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних.

Несовершеннолетние несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причинённый в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб,

причинённый в результате совершения преступления или административного проступка.

Основные термины и понятия

Трудовое право, трудовые правоотношения, коллективный договор, работник, работодатель, правила внутреннего трудового распорядка.

Вопросы и задания

1. Каким документом в современной России регулируются трудовые отношения?
2. Какова роль коллективного договора во взаимоотношениях работодателя и работника? Чем он отличается от трудового договора? Приведите конкретные примеры.
3. Какие права существуют у работодателя и работника?
4. Что представляет собой трудовой договор? Какие условия могут быть в нём прописаны?
5. Кому и на какой период при приёме на работу может быть установлен испытательный срок? Сколько он может длиться?
6. Что может стать основанием для прекращения правоотношений между работодателем и работником?
7. В каком случае работодатель имеет право уволить работника без его согласия?
8. На каких работах запрещается использовать труд несовершеннолетних?
9. В чём состоят особые льготы в области определения рабочего времени несовершеннолетних?

Практикум

1. Проанализировав материал параграфа, составьте схему «Источники трудового права». Расположите все известные вам источники в соподчинённости.
2. Заполните таблицу.

Права и обязанности работника		Права и обязанности работодателя	
Права	Обязанности	Права	Обязанности

3. Установите соответствие между понятиями «трудовое правоотношение», «источник трудового права» и их существенными признаками: к каждой позиции, данной в первом столбце, подберите соответствующую позицию из второго столбца.

СУЩЕСТВЕННЫЕ ПРИЗНАКИ	ПОНЯТИЯ
А) В его основе лежит принцип равенства прав работников	1) Трудовое правоотношение 2) Источник трудового права
Б) Субъектами являются работник и работодатель	
В) Применяется для регулирования поведения работника и работодателя	
Г) Возникает в результате заключения трудового договора	
Д) Является результатом деятельности правотворческого органа	

Запишите в таблицу выбранные цифры.

А	Б	В	Г	Д

4. Верны ли следующие суждения о трудовых правах несовершеннолетних?
А. Молодой человек, достигнув 16 лет, по общему правилу может начать свою трудовую деятельность.
Б. Трудовой договор может быть заключён с учащимся, достигшим возраста 14 лет, без согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства.
1) верно только А;
2) верно только Б;
3) верны оба суждения;
4) оба суждения неверны.
5. Продолжите фразу: «На увольнение несовершеннолетнего необходимо согласие_____».

Трудовые споры: понятие и виды, порядок их рассмотрения.

Трудовыми спорами называются поступившие на разрешение юрисдикционного органа разногласия субъектов трудового права по вопросам применения трудового законодательства или об установлении в партнерском порядке новых условий труда.
Трудовой спор возникает только тогда, когда разногласия не удалось урегулировать путем непосредственных переговоров с работодателем.
Важной формой самозащиты нарушенных трудовых прав работников являются разрешение индивидуальных и коллективных споров.

· По субъектам трудовые споры могут быть индивидуальные и коллективные.
· По предмету (характеру) спора они подразделяются: на исковые и неисковые.
Исковые – это споры, связанные с применением действующих условий труда, установленных законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Неисковые – это споры, связанные с установлением новых или изменением действующих условий труда.
К *индивидуальным трудовым спорам* относятся неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора (ст. 381 ТК РФ).
Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.
Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.
Первичным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, как правило, являются комиссии по трудовым спорам (ст. 383 – 390 ТК РФ).
Комиссия по трудовым спорам (КТС) образуется по инициативе работников или работодателей из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников избираются на общем собрании (конференции) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании. Представители работодателя назначаются руководителем организации. Возможно создание КТС и в структурных подразделениях организации. В компетенцию комиссии по трудовым спорам входит рассмотрение индивидуальных трудовых споров, кроме тех, для которых установлен другой порядок рассмотрения. Комиссия может рассматривать только исковые трудовые споры, поскольку она не уполномочена устанавливать новые условия труда или изменять действующие. Поэтому рассмотрение неисковых индивидуальных трудовых споров не может входить в компетенцию КТС.
Обращение работником производится путем подачи в КТС письменного заявления. При пропуске по уважительным причинам указанного срока КТС вправе восстановить срок и рассматривать дело по существу. Трудовой спор должен быть рассмотрен в течение 10 календарных дней со дня поступления

заявления в присутствии заинтересованного работника. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается только по его письменному заявлению. КТС вправе вызвать на заседание свидетелей, специалистов. По требованию КТС руководитель обязан предоставлять ей необходимые документы. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины представителей работников и не менее половины представителей работодателя.
Решение принимается тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Копия решения должна быть в 3-дневный срок вручена работнику. Если КТС не рассмотрит трудовой спор в течение 10 дней, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд. Решение КТС может быть в 10-дневный срок обжаловано сторонами спора в суд. Решение вступает в силу по истечении 10 дней после его принятия, если не было обжаловано, и подлежит обязательному исполнению работодателем в 3-дневный срок. Если решение КТС было обжаловано, стороны должны дождаться судебного решения. При неисполнении работодателем решения КТС выдает работнику удостоверение на принудительное исполнение, имеющее силу исполнительного листа, которое работник передает в суд для исполнения.
Непосредственно в судах рассматриваются следующие виды трудовых споров:
а) споры по заявлениям работников — о восстановлении на работе, независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате времени вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
б) споры по заявлениям работодателей — о возмещении вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.
Кроме того, в суде рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:
а) об отказе в приеме на работу;
б) лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — физических лиц;
в) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации (ст. 391 ТК).
Работник имеет право обратиться в суд в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своих прав, а по спорам об увольнении — в течение 1 месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи ему трудовой книжки. Работодатель может обратиться в суд с иском о возмещении работником причиненного ущерба в течение 1 года со дня обнаружения ущерба. При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов (ст. 392 ТК РФ).
Коллективные трудовые споры – это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров,

соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в организациях (ст. 398 ТК РФ).
Возникновению коллективного трудового спора предшествует проведение трудовым коллективом собрания (конференции) для избрания полномочных представителей трудового коллектива для участия в разрешении спора и письменного оформления требований коллектива, которые направляются работодателю. Если работодатель в течение 3 рабочих дней письменно не сообщит о своем решении по требованиям коллектива или отклонит эти требования, коллективный трудовой спор считается возникшим.
Рассмотрение спора начинается с примирительных процедур (ст.401 – 406 ТК РФ).
Первым этапом является рассмотрение спора в примирительной комиссии, формируемой из представителей сторон на равноправной основе, которая должна рассмотреть трудовой спор в срок до 5 рабочих дней с момента ее образования. Решение в комиссии принимается по соглашению сторон и имеет обязательную силу, обжалованию не подлежит. Таким образом, если стороны пришли к соглашению, их решение обязательно и спор считается разрешенным. Порядок и сроки исполнения решений устанавливаются примирительной комиссией. Если стороны к соглашению не пришли, примирительные процедуры продолжаются.
Следующим их этапом становится рассмотрение спора представителями сторон с участием посредника либо передача спора в трудовой арбитраж. Таким образом, возможна трехэтапная примирительная процедура (примирительная комиссия, рассмотрение спора с участием посредника, рассмотрение спора в трудовом арбитраже) либо двухэтапная (примирительная комиссия, трудовой арбитраж). При трехэтапной примирительной процедуре вторым этапом является рассмотрение спора представителями сторон с участием посредника, который приглашается сторонами либо рекомендуется Службой по урегулированию коллективных трудовых споров, являющейся государственным органом, содействующим разрешению коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них. Если в течение 3 рабочих дней стороны не достигли соглашения о кандидатуре посредника, они приступают к созданию трудового арбитража. Спор с участием посредника должен быть рассмотрен в срок до 7 рабочих дней с момента его приглашения и завершиться принятием согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий, если согласованного решения принять не удалось.
При передаче спора в трудовой арбитраж он должен быть рассмотрен в срок до 5 рабочих дней со дня его создания. Трудовой арбитраж выносит в письменной форме рекомендации по урегулированию спора, которые передаются сторонам спора. На этом примирительные процедуры заканчиваются.

Право на забастовку как способ разрешения коллективных трудовых споров установлено ст. 37 Конституции РФ. Забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ст. 409 ТК РФ).

2. **Домашнее задание** для самостоятельного выполнения обучающимися с чётким пояснением по его выполнению:
    - ответы на вопросы для самоконтроля и тренировочные задания:

3. **Срок сдачи домашнего задания преподавателю до следующего урока по расписанию.**