

Тема урока: «Трудовые споры. Ответственность по трудовому праву».

Цель: Формировать понятие о трудовом споре. Познакомить учащихся с порядком разрешения трудовых споров и видами юридической ответственности, существующей в трудовом праве.

Задачи:

- изучить понятия и источники трудового права по трудовым спорам
- формировать умение работать с правовыми источниками: Трудовым Кодексом РФ, Конституцией
- приводить примеры действия правовых норм трудового права
- решать правовые задачи

Тип урока: комбинированный

Методы: диалогический, работа в малых группах, практикум.

Оборудование: компьютер, проектор, нормативно-правовые акты.

Основные понятия: труд, трудовое право, работник, работодатель, трудовой договор, правила внутреннего распорядка, профсоюзы, индивидуальные и коллективные трудовые споры, дисциплинарная и материальная ответственность.

ХОД УРОКА.

I. Организационный момент.

II. Повторение пройденных тем по трудовому праву.

УЧИТЕЛЬ для повторения предлагает учащимся назвать:

- 1) субъекты трудового права
- 2) права и обязанности работника
- 3) права и обязанности работодателя
- 4) основные условия трудового договора

Далее учащимся предлагается решить несколько задач. Презентация:

- 1) Граждане Иванов и Петров договорились с директором магазина о приеме их на работу грузчиками. Проработав две недели, они узнали, что приказ об их устройстве не издан, а директор заявил, что больше в их услугах не нуждается. Могут ли Иванов и Петров настаивать на заключении трудового договора?
- 2) Соловьев был уволен администрацией завода за прогул, так как опоздал на работу на 5 часов из-за аварии троллейбуса. Законны ли действия администрации? Назовите условия, при которых работодатель может уволить работника без его согласия.
- 3) Антонова обратилась с просьбой принять ее на работу экономистом. Работодатель, узнав, что у Антоновой двое детей, отказал ей в приеме на работу. Может ли Антонова обжаловать отказ в приеме на работу?
- 4) 17-летняя Елена решила устроиться работать парикмахером. Хозяйка салона заключила с ней трудовой договор, в который включила пункт об испытательном сроке на 4 месяца. Будет ли такой договор действительным?

- 5) Ребята пришли наниматься на работу в должности расклейщиков объявлений: Артуру – 18 лет, Семену – 16 лет, Леониду – 15 лет, Федору – 14 лет, ученик 9-го класса. С кем из них и на каких условиях работодатель имеет право заключить трудовой договор?

III. Изучение нового материала.

1. УЧИТЕЛЬ предлагает учащимся назвать: возможных участников трудовых споров, основания возникновения трудовых споров и нормативные документы, регулирующие трудовые споры. УЧАЩИЕСЯ находят в Конституции РФ статью 37 п. 4 о трудовых спорах. Слайд № 3 показывает текст статьи.

Ст. 37 п. 4 Конституции РФ

«Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку»

2. УЧАЩИЕСЯ, работая в малых группах со статьями 381- 392 ТК РФ, дают определение «индивидуального трудового спора». Показывается слайд № 5.

А1

Статья 381 ТК РФ. Индивидуальный трудовой спор

– это **НЕУРЕГУЛИРОВАННЫЕ РАЗНОГЛАСИЯ МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКОМ** по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), **О КОТОРЫХ ЗАЯВЛЕНО В ОРГАН ПО РАССМОТРЕНИЮ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.**

Далее УЧАЩИЕСЯ называют органы по рассмотрению ИТС. Слайды № 6-7.



- **Комиссия по трудовым спорам (КТС)** – это юрисдикционный орган трудового коллектива, действующий во всех предприятиях, учреждениях, организациях.
- **КТС** создается по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя.
- Работник может обратиться в **КТС в 3-х месячный срок** со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

- В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям **работника, работодателя, профсоюза, а также по заявлению прокурора**, если решение КТС не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.
- При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, **работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.**

УЧИТЕЛЬ предлагает учащимся еще раз обратиться к ситуациям, которые рассматривались в начале урока и ответить на вопросы:

- 1) Какие ситуации могут быть предметами индивидуальных трудовых споров?
- 2) Какая из ситуаций может рассматриваться в комиссии по трудовым спорам (КТС), какие только в суде?
3. УЧАЩИЕСЯ в малых группах работают со статьями 399-404 и дают определение понятию «коллективный трудовой спор», определяют этапы примирительной процедуры и состав примирительной комиссии. Слайды № 9-10.

Статья 398 ТК РФ. **Коллективный трудовой спор**

- **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 локальных нормативных актов.

- 1. Примирительной комиссией**
- 2. Рассмотрение спора с участием посредника**
- 3. Трудовой арбитраж**

УЧИТЕЛЬ дает информацию об институте посредничества с помощью слайда № 11,

Посредники в трудовом праве

- Желательная сторона для всех участников трудового спора
- Безупречные личные качества
- Экономические гарантии их деятельности
- Подписание соглашения о разрешении спора



далее предлагает рассмотреть несколько ситуаций, из которых УЧАЩИЕСЯ должны выбрать ту, которая соответствует закону и прокомментировать, почему остальные не соответствуют трудовому законодательству. Слайд № 12.

1. Трудовой коллектив завода «Вымпел», из-за несогласия с решением администрации о работе в выходной день, обратился в трудовой арбитраж.
2. Для решения трудового спора в фирме «Омега» была создана примирительная комиссия, в которую вошли 6 представителей администрации и 4 представителя трудового коллектива.
3. В магазине «Рыболов» возник трудовой спор об условиях труда. Была создана примирительная комиссия из 5 представителей администрации и 5 представителей трудового коллектива. Члены примирительной комиссии обратились к посреднику, который создал трудовой арбитраж для решения трудового спора.

Слайд № 13 еще раз закрепляет этапы примирительной процедуры.

Три варианта развития коллективного трудового спора:



4. УЧАЩИЕСЯ в малых группах, работая со статьей 37 Конституции РФ, статьями 398, 409-413 ТК РФ дают определение понятию «забастовка» и называют в каких случаях работники имеют право на забастовку. Слайды № 14-16 закрепляют сказанное учащимися.

- **Забастовка** – это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. (ст. 398 ТК РФ)

статья 409 ТК РФ. **Работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки если:**

1. Примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора
2. Работодатель уклоняется от участия в примирительных процедурах
3. Не выполняют соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора
4. Не исполняют решение трудового арбитража, имеющее обязательную для сторон силу

5. УЧАЩИЕСЯ работают со статьями 192-195 и определяют основания и виды дисциплинарной и материальной ответственности в трудовом праве. Слайды № 17 и № 18

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

1. Основания:

- опоздания
- прогулы
- неисполнение трудовых обязанностей

2. Виды:

- замечание
- выговор
- увольнение

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

1. Основание:

- нанесение ущерба другой стороне

2. Виды:

- ограниченная (1 среднемесячный заработок)
- полная (полная стоимость ущерба)

IV. Этап закрепления пройденной темы.

УЧИТЕЛЬ предлагает учащимся вспомнить те моменты урока, которые на их взгляд могут пригодиться в будущей трудовой жизни. **УЧАЩИЕСЯ** и **УЧИТЕЛЬ** дают оценку уровню усвоения темы урока и степени активности каждого учащегося. **УЧИТЕЛЬ** дает задание подготовиться к проверочному тестированию по трудовому праву.