



# **ТРУДОВОЕ ПРАВО - 2 часа**

**Составила доцент кафедры ПП и ин яз  
к.ф.н Ворошилова О. Н.**

# Вопросы лекции

1. Понятие, предмет, метод трудового права.
2. Коллективные договоры и соглашения.
3. Трудовой договор. Порядок заключения и расторжения.

# Вопросы 1.

**Понятие, предмет и метод  
трудового права.**

# Предмет трудового права

**Трудовое право** - это отрасль права, которая регулирует порядок возникновения, действия и прекращения трудовых отношений, определяет режим совместного труда работников, устанавливает меру охраны труда и порядок рассмотрения трудовых споров.

**Предмет трудового права** - трудовые отношения, возникающие при применении работником своей способности к труду в процессе трудовой деятельности.

# Виды трудовых отношений

1. отношения между работником и работодателем;
2. организационно - управленческие отношения профсоюзного органа;
3. отношения по перераспределению рабочей силы;
4. отношения по поводу занятости и трудоустройства;
5. отношения, связанные с возмещением материального ущерба;
6. процессуальные отношения.

# Метод трудового права

**Метод трудового права** - диспозитивное и императивное воздействия на субъектов трудовых отношений.

## Основные черты метода :

1. вовлечение граждан в общественное производство с помощью директивного предписания.
2. юридическое равенство сторон.
3. сочетанием централизованного и локального регулирования.
4. применение санкций и защита прав работников во внесудебном порядке.
5. меры ответственности имеют имущественно-дисциплинарный характер.

# Источники трудового права

**Источники трудового права** - акты, содержащие правовые нормы, которые регулируют трудовые отношения.

**Делятся на федеральные и локальные:**

**К федеральным источникам** относятся:

Конституция Российской Федерации;

Федеральные законы;

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г;

нормативные указы Президента РФ;

постановления Правительства РФ;

**К локальным источникам** относятся:

нормативно-правовые акты субъектов РФ;

правотворчество органов местного самоуправления;

правила внутреннего трудового распорядка;

коллективные договоры и соглашения;

трудовые договоры;

приказы и распоряжения руководителей предприятий .

# Принципы и функции трудового права

## Принципы трудового права:

1. свободно распоряжаться своими способностями к труду;
2. равное вознаграждение за равный труд без дискриминации;
3. принцип недопустимости ухудшения положения работников ниже уровня, предусмотренного действующим законодательством о труде.

## Функции трудового права.

1. **Регулятивная функция** - распространяет свое действие на трудовые и связанные с ними отношения.
2. **Содействующая функция** – действует совместно с другими социальными институтами.



# Трудовые отношения

**Трудовые отношения** - это общественные отношения, урегулированные нормами трудового права.

**Субъекты трудового отношения** делятся на:

**Основные субъекты**  
работник и работодатель

**Дополнительные субъекты**  
совет трудового коллектива,  
комиссии по трудовым  
спорам, профсоюзы,  
службы занятости,  
юридические службы на  
предприятии

## Виды трудовых отношений.

1. Отношения по вопросам приема на работу.
2. Непосредственные трудовые отношения.
3. Отношения, связанные с расторжением трудового договора и увольнением работников.
4. Отношения, возникающие в связи с восстановлением на работе работника.

# Права и обязанности работников

**Основными правами** работников являются:

- право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- право устанавливать режим рабочего времени и распорядок трудового дня;
- право на вознаграждение за свой труд;
- право на объединение в профсоюзы;
- право на ежегодный оплачиваемый отпуск;
- право на возмещение ущерба в связи с работой;
- право на социальное обеспечение по возрасту ;
- право на судебную защиту своих трудовых прав.

**Работник обязан:**

- добросовестно выполнять трудовые обязанности;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу предприятия, учреждения;
- выполнять установленные нормы труда.

## **Вопрос 2.**

# **Коллективные договоры и соглашения**

# Социальное партнёрство

**Социальное партнерство** — система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.



# **Принципы социального партнерства**

- равноправие сторон;**
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;**
- полномочность представителей сторон;**
- свобода выбора при обсуждении вопросов;**
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;**
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;**
- обязательность выполнения коллективных договоров;**
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров;**
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.**

# Система социального партнёрства

**Система социального партнерства включает уровни:**

**федеральный** — Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, состоящая из представителей:

- общероссийских объединений профсоюзов;
- общероссийских объединений работодателей;
- Правительства РФ;

**территориальный** — трехсторонние комиссии, действующие в соответствии с законами субъектов РФ и положениями, утверждаемыми органами местного самоуправления;

**отраслевой** — комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых соглашений и их заключения;

**региональный** — трехсторонние комиссии субъектов РФ;

**уровень организации** - комиссия для ведения переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

# Формы социального партнёрства

- **коллективные переговоры** по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- **взаимные консультации** (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- **участие работников**, их представителей в управлении организацией;
- **участие представителей** работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

# Коллективный договор

***Коллективный договор*** — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.



# **Содержание коллективного договора:**

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- улучшение условий и охраны труда работников;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора,;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

# Срок действия договора.

**Коллективный договор** заключается на срок **не более 3 лет** и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок **не более 3 лет**.

**Коллективный договор сохраняет свое действие:**

- в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации — в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности организации — в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации организации — в течение всего срока проведения ликвидации.

# Соглашение.

**Соглашение** — правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

**В соглашение могут включаться следующие вопросы:**

- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режимы труда и отдыха;
- развитие социального партнерства.

# Виды соглашений:

- ▣ **генеральное** — устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне;
- ▣ **территориальное** — устанавливает общие условия труда на территории соответствующего муниципального образования;
- ▣ **региональное** — на уровне субъекта РФ;
- **отраслевое (межотраслевое)** — может быть на федеральном, региональном или территориальном уровне) по условиям оплаты труда, гарантий и льгот работникам отрасли (отраслей);

## **Вопрос 3.**

**Трудовой договор**

# Понятие трудовой договор.

**Трудовой договор** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (*ст. 56 ТК РФ*).

# Признаки и функции трудового договора:

## Признаки трудового договора:

- личное выполнение трудовой функции;
- выполнение работы в общем процессе труда;
- подчинение работника в процессе выполнения трудовой функции правилам внутреннего трудового распорядка;
- оплата труда по заранее установленным нормам.

## Функции трудового договора:

- он является основанием возникновения трудовых отношений;
- регулирует трудовые отношения;
- представляет собой правовую форму организации труда.

# Срочный трудовой договор.

**Срочный трудовой договор** может заключаться:

- для замены временно отсутствующего работника;
- на время выполнения временных (до 2 месяцев) работ;
- с лицами, поступающими на работу в районах Крайнего Севера;
- для проведения срочных работ по предотвращению ЧС;
- с лицами, поступающими на работу в организации малого предпринимательства;
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с творческими работниками средств массовой информации;
- в случае избрания на определенный срок в состав выборного органа;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами;
- с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения.



# Договор на неопределённый срок

Когда в трудовом договоре не оговорен срок его действия, он считается заключенным на **неопределенный срок**.

Трудовой договор также считается заключенным на неопределенный срок **в следующих случаях:**

- если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока;
- если он заключен на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, работник продолжает работать.

**Запрещается** заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

# Порядок заключения трудового договора и приема на работу

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

**Разрешается заключение договора:**

- 1. с лицами, достигшими возраста 15 лет, в случаях получения основного общего образования;**
- 2. с учащимися, достигшими возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, с согласия одного из родителей или органа опеки и попечительства;**
- 3. не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и исполнении произведений в организациях кинематографии, театрах, с согласия одного из родителей.**

# **Запрещается:**

- 1. Прямое или косвенное ограничение прав или установление преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности;**
- 2. работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода;**
- 3. женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;**
- 4. гражданам при отсутствии у них прописки в конкретном населенном пункте;**
- 5. гражданам при наличии у них ВИЧ-инфекции;**
- 6. женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением ручную тяжестей;**
- 7. лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и опасными условиями труда, на подземных работах, игорные заведения, алкоголь, наркотики.**

# **Специальные требования, предъявляемые при заключении договора:**

## **Прохождение предварительного обязательного медицинского освидетельствования лицами:**

- 1. моложе 18 лет;**
- 2. заняты на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;**
- 3. на работах, связанных с движением транспорта, организациях пищевой промышленности;**
- 4. на работах с источниками повышенной опасности прохождение профессионального отбора ;**
- 5. работа связанная с движением;**
- 6. наличие у лиц, прибывающих на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности;**
- 7. наличие у лиц, занимающихся педагогической деятельностью — образовательного ценза.**

# Испытательный срок

***Испытание при приеме на работу (ст. 70 ТК РФ) -*** проверка соответствия работника поручаемой работе с обязательным отражением в трудовом договоре.

***Срок испытания в общем случае не может превышать 3 месяцев.***

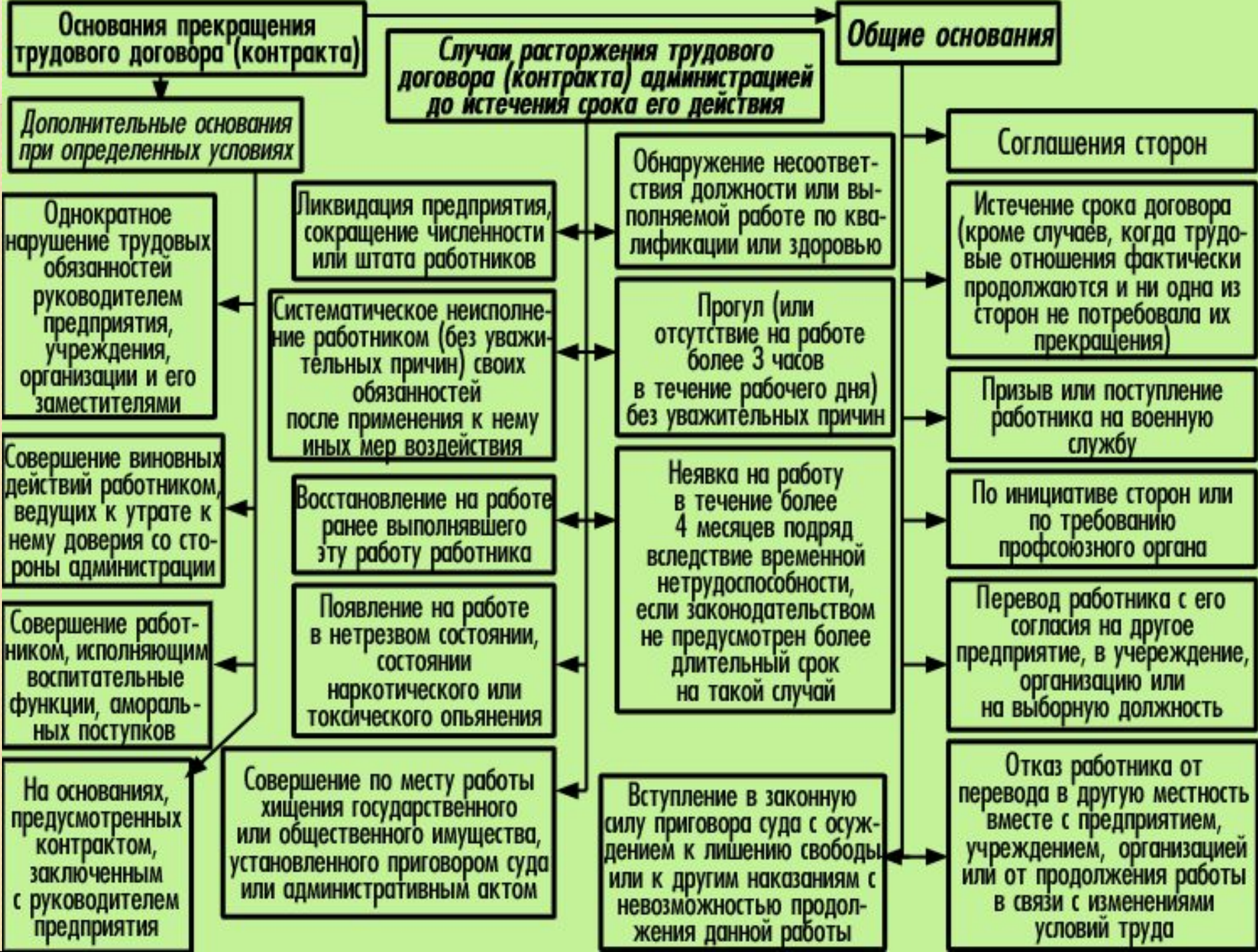
Для сезонных работников этот срок — не более 2 недель; для руководителя и главного бухгалтера организации — 6 месяцев.

# Результат испытания

- ***при неудовлетворительном результате испытания*** работодатель имеет право до истечения срока испытания без выплаты выходного пособия и без учета мнения соответствующего профсоюзного органа расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работника в письменной форме не позднее чем **за 3 дня**;
- если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он ***считается выдержавшим испытание*** и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях;
- работник имеет право в период испытания ***расторгнуть договор по собственному желанию***, предупредив об этом работодателя в письменной форме **за 3 дня**.

# Испытание не устанавливается для лиц

- поступающих на работу на срок до 2 месяцев;
- приглашенных на работу в порядке перевода;
  - не достигших возраста 18 лет;
- окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
  - беременных женщин.





# **Основания прекращения трудового договора:**

- соглашение сторон (*ст. 78 ТК РФ*);
- истечение срока трудового договора (*п. 2 ст. 58 ТК РФ*);
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя ;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу;
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора ;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья ;
- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность ;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

# **Трудовой договор расторгается работодателем:**

- ликвидации организации;
- сокращения численности или штата работников организации;
- несоответствия работника занимаемой должности;
- состояния здоровья;
- недостаточной квалификации;
- смены собственника имущества организации ;
- неоднократного неисполнения работником обязанностей;
- однократного грубого нарушения трудовых обязанностей;
- прогула (более 4 часов подряд в течение рабочего дня);
- появления на работе в состоянии алкогольного опьянения;
- разглашения охраняемой законом тайны;
- совершения по месту работы хищения чужого имущества;
- нарушения работником требований по охране труда;
- совершения работником аморального поступка.

# Перевод на другую работу.

**Перевод** — это изменение места работы (организации), трудовой функции и других существенных условий трудового договора.

**Переводы классифицируются в зависимости от следующих факторов:**

- **по месту перевода:** в той же организации; в другую организацию, но в той же местности, или перевод в организацию, расположенную в другой местности;
- **по срокам перевода** - временную или постоянную работу;
- **по инициативам перевода** - по предложению работодателя или по просьбе самого работника;
- **по причинам перевода** - в связи с сокращением численности или штата работников; по состоянию здоровья работника ; по мотивам недостаточной квалификации;
- **по приглашению другой организации** на условиях постоянной работы.

# Правила увольнения

- **работник подает письменное заявление за 2 недели;**
- **течение срока** предупреждения исчисляется со следующего дня после подачи заявления об увольнении;
- **причину увольнения** работник не указывает;
- **последний день работы** является днем увольнения - выдать трудовую книжку и произвести окончательный финансовый расчет;
- **по истечении двухнедельного** срока предупреждения работодатель не может задерживать работника;
- **досрочное увольнение** до истечения срока предупреждения допустимо лишь по договоренности работника и работодателя;
- **если**  
**работник самовольно** оставил работу в период срока предупреждения, то работодатель вправе уволить за прогул;
- **в течение срока предупреждения** об увольнении работник имеет право отозвать свое заявление.



# **Трудовое право - 2 часть**

# План лекции

1. Рабочее время.
2. Время отдыха.
3. Дисциплина труда.
4. Трудовые споры.
5. Материальная ответственность.

# Вопрос 1. Рабочее время.



# Рабочее время.

**Рабочее время** – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

**Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.**



# Сокращенная продолжительность работы:

- несовершеннолетних в возрасте: до 16 лет — **24 часа** в неделю;
- от 16 до 18 лет — **36 часов** в неделю;
- инвалидов 1-й и 2-й группы - **35 часов** в неделю;
- работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, не более **36 часов** в неделю;
- педагогических работников образовательных учреждений — не более **36 часов** в неделю;
- медицинских работников - не более **36 часов** в неделю.

# Неполное рабочее время

**Неполное рабочее время** - это неполный рабочий день или неделя.

**Работодатель обязан по просьбе работника установить неполное рабочее время:**

- беременным женщинам;
- одному из родителей с ребенком в возрасте до 14 лет или, если ребенок инвалид, — до 18 лет;
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи;
- инвалидам, которые проходят процедуру индивидуальной реабилитации.

# Продолжительность ежедневной работы.

- ▣ работникам в возрасте от 14 до 16 лет - **5 часов**,
- ▣ от 16 до 18 лет - **7 часов**;
  
- ▣ учащимся общеобразовательных школ, совмещающих работу с учебой, в возрасте от 14 до 16 лет - **2,5 часа**,
- ▣ от 16 до 18 лет - **3,5 часа**;
  
- ▣ работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда, при 36-часовой рабочей неделе - **8 часов**,
- ▣ а при 30-часовой рабочей неделе - **6 часов**;

# Работа в ночное время.

**Ночное время — это период с 22 часов до 6 утра.**

Продолжительность работы в ночное время сокращается **на один час.**

**Не сокращается** для работников:

- которым установлена сокращенная дневная продолжительность рабочего времени;
- для лиц, специально принятых на работу в ночное время.

**Не допускается привлекать к работе в ночное время:**

- беременных женщин;
- инвалидов;
- работников в возрасте до 18 лет;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей ;
- матерей (а также отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет.

# Сверхурочная работа

**Сверхурочная работа** - это работа сверхустановленной продолжительности ежедневной работы или сверх нормы рабочих часов за суммированный учетный период.

Проводится с письменного согласия работника.

Норма переработки - **два дня подряд — 4 часа, а в течение года - не свыше 120 часов.**

**Запрещено** привлекать к сверхурочным работам беременных женщин и несовершеннолетних.

# **Сверхурочные работы допускаются:**

- при производстве работ оборонного значения;
- при выполнении общественно необходимых работ по водо- и газоснабжению, отоплению, освещению, канализации;
- для устранения непредвиденных ситуаций;
- если необходимо закончить начатую работу;
- порча и гибель имущества работодателя;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизма или сооружений;
- если не явился на работу сменяющий работник.



## **Вопрос 2**

**Время отдыха.**

**Время отдыха** - это время, в течение которого работник не исполняет свои трудовые обязанности и использует отдых по своему усмотрению.

**Виды времени отдыха:**

перерывы в течение рабочего дня;

ежедневный отдых;

еженедельный день отдыха (выходные дни);

праздничные нерабочие дни;

отпуска.



# Перерывы

- для отдыха и питания ( 2 часа – 30 минут).
- для обогрева лицам, работающим в холодное время года на открытом воздухе .
- для кормления ребенка - каждые 3 часа 30 минут, если двойня – 1 час.
- перерывы, которые обусловлены технологией и организацией производства и труда.
- перерывы грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах.

# Выходные дни.

**Шестидневной** рабочей неделе — **один** выходной день.

**Пятидневной** рабочей неделе — **два** выходных дня.

**Общий** выходной день — **воскресенье**.

**Дополнительные выходные дни** - одному из родителей для ухода за детьми-инвалидами, инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляются 4 дня в месяц.

# Выходные дни.

**Работа в выходные допускается с согласия работника :**

- для предотвращения производственной аварии;
- для предотвращения несчастных случаев;
- для выполнения заранее непредвиденных работ;

**работников организаций кино-, теле-, видеосъемочных коллективов.**

**Работа в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, а также инвалидов возможна, если нет запрета по медицинским показателям.**

**Запрещается привлекать к работе в выходные дни несовершеннолетних (ст. 268 ТК).**

# Отпуск

**Ежегодный отпуск делиться** на : нормальный и удлиненный.

**Отпуск нормальной продолжительности — 28 календарных дней.**

**Отпуск удлиненной продолжительности —** несовершеннолетние (31 кд); инвалиды (не менее 30 кд); педагоги (56 кд), судьи (30 кд); федеральный госслужащий (30 кд).

**Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска :**

- занятые на работах с вредными и опасными условиями труда;
- за особый характер работы;
- за ненормированный рабочий день.



# **Отпуск без сохранения заработной платы:**

- участникам ВОВ в размере до 35 кд;
- работающим пенсионерам по старости — до 14 кд;
- работающим инвалидам ;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака смерти близких родственников — до 5 кд;
- ветеранам труда — от 2 недель до 1 месяца в году ;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих — до 14 кд;
- работнику, имеющему двух и более детей до 14 лет до 14 кд.;
- работникам, допущенным к вступительным экзаменам - 15 кд.;
- студентам вузов, совмещающим очную форму обучения с работой для промежуточной аттестации, - 15 кд в учебном году.

# Отпуск по беременности и родам.

**Отпуск по беременности и родам - 70 кд до родов и 70 кд после родов с выплатой пособия.**

**Дородовой отпуск женщин, подвергшихся радиации - 90 кд.**

**При многоплодная беременность, дородовой отпуск - 84 кд, а при осложненных родах - 86 кд.**

**При рождении двух и более детей - 110 кд.**

**Больничный листок нетрудоспособности выдается с 30-й недели и беременности продолжительностью 140 кд.**

**При многоплодной беременности листок нетрудоспособности выдается с 28 недель и общая продолжительность дородового периода (84 кд) и послеродового (ПО кд) составит 194 кд.**

**Если роды осложнились, то листок нетрудоспособности выдается еще на 16 кд.**



**Вопрос 3.**

**Дисциплина труда.**

# Поощрения за труд

**Дисциплина труда** - это господствующее правило, основанное на обязательном подчинении работников внутреннему трудовому распорядку.

**Правовое регулирование дисциплины** труда определяется: Конституцией РФ ; Трудовым кодексом ; коллективным договором ; правилами внутреннего трудового распорядка; трудовым договором; локальными нормативными правовыми актами.

## Поощрение за труд:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- почетной грамотой;
- представление к званию по конкретным профессиям,
- государственным наградам, почетным званиям,
- государственным премиям,
- присвоение звания «Ветеран труда».



# Дисциплинарные взыскания

**Дисциплинарная ответственность**- это средство воздействия на работника в виде дисциплинарного взыскания за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение им трудовых обязанностей.

**Дисциплинарные взыскания:** замечание, выговор, увольнение.

Работодатель вправе применить **одно дисциплинарное** взыскание.

До наложения дисциплинарного взыскания необходимо получить **письменное объяснение работника** , составляется **акт** по существу совершенного проступка.

**Приказ о применении** дисциплинарного взыскания объявляется виновному работнику под расписку **в течение трех рабочих дней** со дня его издания.

**Взыскание** может быть наложено **в течение одного месяца** , не считая времени болезни, отпусков.

Дисциплинарное взыскание сохраняет юридическую силу в течение **одного года со дня его применения**.

## Вопрос 4.

# Трудовые споры.



**Охрана труда**

**ОТДЕЛЬНЫЕ  
ИНСТИТУТЫ  
ТРУДОВОГО  
ПРАВА**

**Трудовые споры**

**Индивидуальные**

**Коллективные**

**Рассмотрение трудовых споров  
комиссией по трудовым спорам**

**Рассмотрение споров  
в примирительных  
комиссиях**

**Рассмотрение  
споров трудовым  
арбитражем**

**Рассмотрение трудовых  
споров районными  
(городскими) народными  
судами**

**По заявлению работника**

**По заявлению прокурора**

# Индивидуальные трудовые споры.

**Трудовой спор** — это разногласие между работодателем и работником в связи с применением трудового законодательства и условий труда, предусмотренных коллективным или трудовым договором.

# Органы по рассмотрению трудовых споров.

Исковые трудовые споры рассматривают комиссии по трудовым спорам (**КТС**) и суды общей юрисдикции. Решение КТС и суда исполняется в принудительном порядке.

## Организация комиссии по трудовым спорам.

**КТС** - это постоянно действующий орган рассмотрения трудовых споров, который создается на предприятиях, в учреждениях и организациях.

**КТС образуется по инициативе** работников и работодателей из равного числа представителей от работников и работодателя. Представители работников избираются общим собранием коллектива. Представители работодателя назначаются руководителем организации.

# Порядок рассмотрения трудового спора в КТС.

- заявление работника в комиссию в течение **3 месяцев со дня**, когда он узнал (должен был узнать) о нарушении своего права;
- **Исковое заявление** работника рассматривается в течение **10 кд** со дня подачи иска.

**КТС** принимает решение **тайным голосованием**.

На заседании КТС ведется протокол в произвольной форме.

Копии решения КТС вручаются работнику и работодателю в течение **трех дней**.

После принятия решения установлен срок на обжалование в суд - **десять дней**. По истечении десятидневного срока решение комиссии **исполняется в течение трех дней**.

Если решение КТС ответчик не исполняет, то комиссия выдает работнику по истечении общего срока — **13 дней** удостоверение по форме исполнительного документа, который предъявляется по назначению не позднее **трех месяцев**.

# Порядок рассмотрения трудовых споров в суде.

**Четыре возможных срока обращения в суд :**

- ▣ три месяца, когда в организации нет КТС или трудовой спор относится непосредственно к подведомственности суда;
- ▣ один месяц по спорам об увольнении по любому основанию;
- ▣ десять дней, если обжалуется решение КТС;
- ▣ один год — для обращения работодателя с иском по спорам о возмещении работником причиненного вреда.

При обращении в суд с иском по трудовым делам работник **освобождается от оплаты государственной пошлины и судебных расходов.**

В исковом судопроизводстве **истец** всегда **работник**, а **ответчик** - **организация** .

# Коллективные трудовые споры.

**Коллективные трудовые споры** — это разногласия между работниками и работодателями по поводу установления условий труда, заключения и выполнения коллективных договоров и по другим вопросам.

## Примирительные процедуры:

- примирительная комиссия
- посредник
- трудовой арбитраж.



**Примирительная комиссия** - это временный орган, состоящий из представителей сторон коллективного спора на равноправной основе, включающий экспертов . Формируется в течение **трех** рабочих дней с момента начала коллективного спора.

Спорный вопрос рассматривается в примирительной комиссии в течение **пяти** рабочих дней с момента издания приказа о создании комиссии.

Решение комиссии оформляется **протоколом**.

**Посредника** приглашают спорящие стороны в течение **трех рабочих** дней с момента возникновения проблемы.

**Трудовой арбитраж** - временно действующий орган, состоящий из независимых арбитров, формируется в течение трех рабочих дней со дня рассмотрения спора примирительной комиссией или посредником.

# Забастовка.

**Забастовка** – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора.



# Решение о забастовки

**Решение об объявлении забастовки** принимается общим собранием работников организации по предложению представительного органа работников.

**Собрание работников** считается правомочным, если присутствует **не менее двух третей от общего числа работников**.

**Решение** считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников.

После **пяти календарных дней** работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена **часовая предупредительная забастовка**, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем **за три рабочих дня**.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем **за десять календарных дней**.

**В решении об объявлении забастовки указываются:**

1. перечень разногласий сторон коллективного трудового спора;
2. дата и время начала забастовки;
3. наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;
4. предложения по минимуму необходимых работ в период проведения забастовки.

**В случае создания непосредственной угрозы жизни или здоровью людей неначавшуюся забастовку отлаживают на срок **до 30 дней**.**

**Локаут** - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке .

# Незаконные забастовки.

- 1.** в периоды введения военного или чрезвычайного положения;
- 2.** в органах и организациях Вооруженных сил Российской Федерации;
- 3.** аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ;
- 4.** в правоохранительных органах;
- 5.** в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;
- 6.** в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения;
- 7.** если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.



## **Вопрос 5.**

**Материальная ответственность.**

# Понятие материальной ответственности

**Материальная ответственность сторон трудового договора** – это обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате виновного противоправного поведения.

# Условия материальной ответственности:

- **ущерб причинен работником при исполнении трудовых обязанностей;**
- **должно быть выявлено наличие прямого реального ущерба, как правило не учитываются неполученные доходы (упущенная выгода);**
- **необходимо установить вину работника в форме умысла или неосторожности;**
- **работник не отвечает за ущерб, который отнесен к категории производственно-хозяйственного риска или был причинен в результате непреодолимой силы (стихийные бедствия) или в состоянии крайней необходимости, либо необходимой обороны.**



# Возмещение в полном размере

**Основания возмещения** материального ущерба **в полном размере:**

- когда на работника возложена законодательством материальная ответственность в полном объеме за ущерб, причиненный им при исполнении трудовых обязанностей;
- недостача ценностей, полученных работником на основании специального письменного договора или по разовому документу;
- ущерб причинен умышленными действиями;
- ущерб был нанесен в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- ущерб нанесен в результате преступных действий работника;
- ущерб причинен в ходе совершения административного проступка ;
- разглашение сведений, составляющих служебную тайну;
- причинение ущерба не при исполнении трудовых обязанностей.

# Порядок взыскания ущерба.

**Фактический ущерб** исчисляется из трех показателей:

1. рыночная цена;
2. бухгалтерская документация о стоимости имущества;
3. степень износа предмета.

## Порядок взыскания ущерба.

1. удержание в беспорном порядке: по распоряжению работодателя, без согласия работника, при условии, если размер ущерба не выше среднего месячного заработка.
2. добровольно по согласию сторон.

**Ущерб, причиненный коллективом работников**, распределяется между членами данного коллектива пропорционально- месячной тарифной ставке и фактически-отработанному времени за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба.

# Материальная ответственность работодателя.

Работодатель несет материальную ответственность за причиненный работнику материальный ущерб:

- **незаконное** отстранение работника от работы, или увольнение, либо перевод;
- **отказ работодателя** от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров, или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- **задержка выдачи** работнику трудовой книжки или внесения в нее неправильной формулировки причины увольнения.

**Размер ущерба имуществу работника исчисляется по рыночным ценам на момент возмещения ущерба.**  
**Допускается возмещение в натуре аналогичного рода и качества утраченного имущества. Все разногласия разрешаются в судебном порядке по истечении 10 дней с момента подачи заявления работодателю, но в пределах общего срока исковой давности - 3 года.**