

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА № 22 (2 часа)

Учебная дисциплина «Право»

гр. ТП1

(01 – 05 июня 2020 г.)

- 1. Прочитать текст лекции по теме: Профсоюзы. Трудовые споры и дисциплинарная ответственность**
- 2. Ответить на вопросы по тексту лекции (письменно в тетради, страницы нумеруем)**

ПРОФСОЮЗЫ. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Профессиональные союзы

Право граждан на создание профсоюзов для защиты своих интересов закреплено в ст. 30 Конституции РФ. Их правовую основу закрепляют федеральные законы (например, Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

В ТК РФ зафиксировано, что «представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов...»

Профессиональный союз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности. Создается в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Профессиональные союзы являются массовыми общественными организациями трудящихся всех профессий без различия расы, пола, религиозных убеждений. Они призваны защищать права и интересы работников.

Каждый, осуществляющий трудовую деятельность, вправе по своему выбору создавать профессиональные союзы или вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью, выходить из профсоюзов. Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения. Профсоюзы имеют право создавать свои объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному признаку. Выделяют общероссийские объединения профсоюзов, межрегиональные, территориальные объединения.

Профсоюзы вправе сотрудничать с профсоюзами других государств, вступать в международные профсоюзные и другие объединения, заключать с ними договоры, соглашения.

Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений, политических партий. Они не подконтрольны никакой политической партии или органу государства.

Первичные организации профсоюзов вправе регистрироваться в установленном порядке как юридические лица. Их не вправе контролировать государственные органы.

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и

форм собственности, а также работодателей – физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение. Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей – индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров;
- принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие обязательства работодателя, улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов, могут быть предусмотрены коллективным договором.

Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут юридическую ответственность.

Трудовые споры

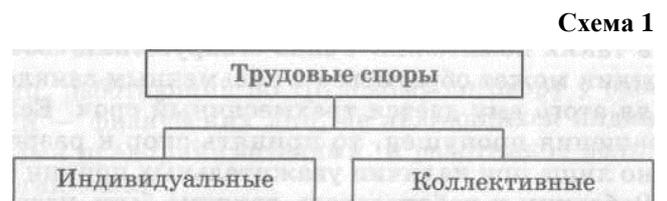
Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими **самозащиты трудовых прав**.

В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

В процессе трудовой деятельности между работниками и работодателями нередко возникают споры (схема 1). Они могут касаться вопросов повышения зарплаты, ее индексации, а также других проблем взаимоотношений сторон.

Индивидуальный трудовой спор – разногласия между работодателем и работником по вопросам применения норм трудового права.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (КТС) и судами.



Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством РФ. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются ТК РФ и иными федеральными законами.

Что такое комиссии по трудовым спорам?

Этим названием закон называет группу людей – представителей работников и работодателей, которые образуют КТС. Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации, работодателем – индивидуальным предпринимателем. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников. Комиссии имеют свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии осуществляется работодателем. Он обязан предоставить помещение для работы КТС, выделить необходимые канцтовары для ведения делопроизводства. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

Законом установлен следующий порядок рассмотрения споров в таких комиссиях. Узнав о нарушении своего права, работник может обратиться с письменным заявлением в КТС. Для этого ему дается трехмесячный срок. Если срок для обращения пропущен, то принять спор к разрешению возможно лишь при наличии уважительных причин его пропуска. Работник и работодатель должны быть извещены о том, когда будет рассматриваться спор. Заседания КТС проводятся публично. Это значит, что все желающие наблюдать разрешение конфликта могут присутствовать на заседании. Если работник не явился на заседание КТС, то рассмотрение дела откладывается. При повторном уклонении работника от заседания его заявление снимается с рассмотрения. При этом работники сохраняют право обратиться повторно. Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

В процессе рассмотрения спора всегда ведется протокол, который заверяется потом печатью и подписывается председателем комиссии.

Решение КТС подлежит выполнению в трехдневный срок по истечении 10 дней, которые даны на обжалование. КТС может выдать работнику удостоверение об исполнении решения. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

Если работник не согласен с решением КТС, он имеет полное право обратиться в суд. В некоторых случаях индивидуальные трудовые споры рассматриваются только в суде.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

работника – о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

работодателя – о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры об отказе в приеме на работу:

- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;
- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение *трех месяцев* со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение *одного месяца* со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение *одного года* со дня обнаружения причиненного ущерба.

Если работник обращается в суд по проблемам трудовых отношений, то он освобождается от оплаты судебных расходов.

Кроме индивидуальных трудовых споров могут возникнуть и коллективные.

Коллективный трудовой спор – 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.

Коллективный спор могут рассматривать примирительная комиссия, посредник и трудовой арбитраж. Рассмотрение таких споров судом не предусмотрено.

Одним из способов разрешения коллективного трудового спора является *забастовка*. Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

Примирительная комиссия создается из представителей сторон спора. *Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.*

Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

Трудовой арбитраж – временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в добровольном порядке по соглашению сторон.

Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

В настоящее время существует *служба по урегулированию трудовых споров* как система государственных органов, которые формируются в составе федерального органа исполнительной власти по труду, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления. В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут.

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

Трудовая дисциплина

ТК РФ установлены правила поведения, которые обязательны для исполнения всеми работниками. Они составляют единое понятие **дисциплины труда**. Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель может поощрять работников: объявлять благодарность, выплачивать премии, вручать почетные грамоты, ценные подарки, представлять к званиям, наградам.

В определенных случаях работодатель применяет дисциплинарные взыскания.

Дисциплинарные взыскания – мера ответственности за совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Работодатель имеет право применить следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение (правда, в отношении некоторых категорий работников дисциплинарные взыскания помимо указанных в ТК РФ могут предусматриваться в уставах, положениях о дисциплине и т.д.).

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Но чтобы применить дисциплинарное взыскание, работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

При этом отказ работника давать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников, но не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. Эти сроки начинают исчисляться с момента окончания производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания.

Если работник отказывается подписать такой приказ, составляется соответствующий акт, который является доказательством факта ознакомления работника с соответствующим приказом.

Наложение дисциплинарного взыскания может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссии по трудовым спорам и суд).

Работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Материальная ответственность сторон трудового договора

По действующему законодательству и работник и работодатель несут материальную ответственность за ущерб, причиненный другой стороне.

Материальная ответственность сторон трудового договора наступает за виновное противоправное поведение (действия или бездействие).

Так, работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Кроме того, работодатель возмещает работнику ущерб, причиненный имуществу работника, например, в том случае, если работодатель использует в процессе трудовой деятельности имущество работника.

Работодатель обязан возместить и моральный вред работнику.

Работник также обязан возместить работодателю причиненный ему ущерб. Однако ответственность работника имеет свои пределы. По общему правилу за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

Трудовым договором может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. В этом случае имеет место **договорная ответственность**. Однако здесь действует правило о том, что договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

Вопросы и задания:

1. Какова роль профсоюзов в трудовых правоотношениях?
2. Что такое трудовой спор? Подумайте, какие причины приводят к возникновению трудовых споров, предложите варианты поведения сторон – работодателей и работников, которые могли бы избежать правовых конфликтов.
3. Что представляет собой КТС?
4. Могут ли трудовые споры разрешаться в суде? В каких случаях нужно сразу обращаться в суд, если возник трудовой спор?
5. Разъясните сущность дисциплины труда. Какие виды ответственности могут наступить, если участники трудовых правоотношений нарушают правовые нормы?
6. Что представляет собой полная материальная ответственность? В каких случаях она наступает?

Преподаватель Харченко Е.Н.

Контактные данные:

e-mail: ivolga-692060@mail.ru

WhatsApp: 8 924 437 75 30