



УРАЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕН
НЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСК
ИЙ

КАФЕДРА
ЭКОНОМИКИ
ТРУДА И
УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ

Экономико-правовое регулирование управления человеческими ресурсами

Чудиновских Марина

Кандидат юридических наук,
доцент



ЧУДИНОВСКИ Х МАРИНА ВЯЧЕСЛАВОВНА

- Кандидат юридических наук, доцент
- Ведущий научный сотрудник
- Методист Минфина РФ по вопросам повышения финансовой грамотности

Общая характеристика дисциплины

Кафедра ЭТ и

УП
© Чудиновских Марина



Основные задачи дисциплины





- Общая характеристика законодательства в сфере управления человеческими ресурсами
- Локальные нормативные акты: понятие, особенности разработки
- Судебная практика: возможности применения в сфере УЧР
- Основные вопросы трудового права + тестирование по ТК РФ
- Трудовые споры
- Проверки ГИТ, привлечение к ответственности за нарушения трудового законодательства
- Защита индивидуальной темы



Результаты теста



- Максимум по тесту – 100 баллов
- Для зачета необходимо набрать не менее 50 баллов
- Тестирование через Google form (ссылка на моей странице в ВК)

Индивидуальная работа над темой



- Подготовка раздела для диссертации или научной статьи
- Подготовка локального акта по теме проекта (при необходимости)
- Устная защита

Нормативные акты в сфере управления человеческими ресурсами



Международная организация труда была создана в 1919 году на основании Версальского мирного договора в качестве структурного подразделения Лиги Наций. На данный момент входит в состав ООН
МОТ принимает Конвенции и Рекомендации по вопросам труда

- Конвенция N 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (1935);
- Конвенция N 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» (1936);
- Конвенция N 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951)
- Конвенция N 181 "О частных агентствах занятости« (1997)
- Конвенция N 189 "О достойном труде домашних работников« (2011)

- Не все Конвенции МОТ ратифицированы в России
- Ратифицировав 77 конвенции МОТ, Россия занимает по этому показателю 27 место среди 187 стран-

участниц МОТ

- Приняты ли Конвенции МОТ по теме вашей работы?
- Ратифицированы ли они в России?
- Как складывается мировой опыт правового регулирования по вашей теме?



КонсультантПлюс | Трудовой кодекс Российской Федерации | Карточка поиска

Назад | Быстрый поиск | Карточка поиска | Правовой навигатор | Кодексы | Путеводители | Еще

Избранное | Журнал | A- | A+

Карточка поиска

Область поиска: Законодательство

Найдено 203 документа

- Законодательство 13
- Международные правовые акты 190

Текст документа

Название документа

Номер

Дата

Принявший орган: MOT

Вид документа: Конвенция

Тематика

Поиск по статусу

Когда получен

Папки документов

[Показать список документов](#) | [Очистить карточку](#)

10:50 30.09.2019



Задание



- Из Конституции РФ выпишите важнейшие нормы в сфере управления человеческими ресурсами



- право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов (ч. 1 ст. 30);
- право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ч. 1 ст. 37);
- право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ч. 3 ст. 37);
- право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом МРОТ (ч. 3 ст. 37);
- право на защиту от безработицы (ч. 3 ст. 37);
- право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку (ч. 4 ст. 37);
- право на отдых (ч. 5 ст. 37);
- запрет принудительного труда (ч. 2 ст. 37).



- гарантируются охрана труда и здоровья людей и МРОТ (ч. 2 ст. 7);
- установлен **приоритет международных договоров РФ** над правилами, предусмотренными законом. Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ включены в ее правовую систему (ч. 4 ст. 15);
- трудовое законодательство отнесено к **предметам совместного ведения** Российской Федерации и ее субъектов (подп. "к" ч. 1 ст. 72), что означает право субъектов РФ принимать законы и иные нормативные правовые акты в соответствии с федеральными законами (ч. 2 ст. 76).



- Вступил в силу с 2002 г.
- Содержит 6 частей и 14 разделов
- В ТК РФ постоянно вносятся изменения!
- Трудовой кодекс РФ имеет бесспорный приоритет перед иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права. Все они должны соответствовать ТК РФ.
- ст. 5 ТК РФ предусматривает, что в случае противоречий между ТК РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется ТК РФ. В случае принятия нового федерального закона, противоречащего ТК РФ, он будет применяться, если соответствующие изменения и дополнения внесены в ТК РФ.

- "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ
- Устанавливает административную ответственность за нарушение трудового законодательства

Специалист в сфере управления персоналом обязательно нужно знать виды ответственности и причины, по которым можно к ним привлечь.



- Уголовный кодекс Российской Федерации" от 13.06.1996 N 63-ФЗ
- Устанавливает наиболее строгие виды наказаний за нарушения трудового законодательства (вплоть до лишения свободы)

Специалист в сфере управления персоналом обязательно нужно знать виды ответственности и причины, по которым можно к ним привлечь.



- Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда"
- Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"
- Федеральный закон от 14.11.2002 N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях"
- Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О специальной оценке условий труда»

ВАЖНО: помимо ТК РФ отдельные вопросы в сфере УЧР могут регулироваться другими ФЗ



- Подзаконный акт - правовой акт органа государственной власти, имеющий более низкую юридическую силу, чем закон
- Подзаконный нормативный акт — принятый компетентными органами и устанавливающий норму права юридический акт, основанный на законе и не противоречащий ему.



Классификация подзаконных актов



Вид акта	Пример
Общие	Указы Президента, Постановления Правительства
Отраслевые	Постановления Минтруда, приказы Роструда
Региональные	Закон Свердловской области от 22.10.2009 N 91-ОЗ (ред. от 06.11.2018) "Об охране труда в Свердловской области"
Местные	Решение Екатеринбургской городской Думы от 05.06.2018 N 14/82 "Об утверждении Положения "О порядке проведения конкурса по отбору кандидатур на должность Главы Екатеринбурга"
Ведомственные	Приказ МЧС России от 28.12.2016 N 701 (ред. от 03.09.2018) "Об утверждении Порядка применения к сотруднику федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы мер поощрения"
Локальные нормативные акты	Принимаются в организации, регулируют отдельные вопросы в сфере УЧР



Хорошо



- Иметь навыки работы в справочно-правовых системах
- Оформить подписку на отраслевое издание
- 1-2 раза в год повышать квалификацию по вопросам трудового права
- Разрабатывать ЛНА коллегиально
- Учитывать опыт других организаций, практику рассмотрения споров

Плохо



- Использовать утратившее силу законодательство
- Разрабатывать ЛНА без учета требований вышестоящих актов
- Считать, что знания законодательства – задача юриста



Задание для самостоятельной подготовки



- Подобрать нормативно-правовые акты по своей теме в системе «Консультант Плюс» или Гарант
- Скачать все НПА (из Консультанта – в вечернее время или в выходные)
- Ознакомиться с текстами НПА
- Составить перечень важнейших НПА и оформить его в виде списка к диссертации и ПРИНЕСТИ его на следующее занятие

Пример оформления рабочего варианта:

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ/"Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.



КонсультантПлюс

Поиск по тексту: "закон" 1 из 196 фрагментов

Справка Оглавление Редакции

Справка к документу

В данном виде документ опубликован не был.
Первоначальный текст документа опубликован в изданиях
"Собрание законодательства РФ", 29.12.2008, N 52 (ч. 1), ст. 6228,
"Российская газета", N 266, 30.12.2008,
"Парламентская газета", N 90, 31.12.2008.
Информацию о публикации документов, создающих данную редакцию, см. в справке к этим документам.

Примечание к документу

Начало действия редакции - 06.08.2019.

Изменения, внесенные Федеральным [законом](#) от 06.02.2019 N 5-ФЗ, [вступают](#) в силу по истечении 180 дней после дня официального опубликования (опубликован на Официальном интернет-портале правовой информации <http://www.pravo.gov.ru> - 06.02.2019).

Изменения, внесенные Федеральными законами от 26.07.2019 N [228-ФЗ](#), от 26.07.2019 N [251-ФЗ](#) [вступают](#) в силу по истечении 10 дней после дня официального опубликования (опубликован на Официальном интернет-портале правовой информации <http://www.pravo.gov.ru> - 26.07.2019).

Название документа

Федеральный закон от 25.12.2008 N 273-ФЗ
(ред. от 26.07.2019)
"О противодействии коррупции"

Доп. информация к документу
Обзор изменений документа
Сравнить с предыдущей редакцией

Док. 17/864 Посчитать Абз. 1/475

Материалы судебной практики

Кафедра ЭТ и

УП
© Чудиновских Марина



- Судебная практика (судебный прецедент), не является источником права в общепринятом смысле, однако играет существенную роль для правильного понимания и применения закона.
- Важнейшее значение для правильного и единообразного применения трудового законодательства имеют постановления Пленума Верховного Суда РФ по трудовым делам.
- Постановления Пленума Верховного Суда РФ можно рассматривать в качестве источников трудового права, поскольку в различных решениях судов общей юрисдикции допускаются ссылки на них как на юридическую основу рассмотрения и разрешения того или иного трудового дела.



Важнейшие Пленумы ВС РФ по трудовым спорам



- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю"
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 N 2 "О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"



Постановления Пленума ВС РФ по трудовым спорам



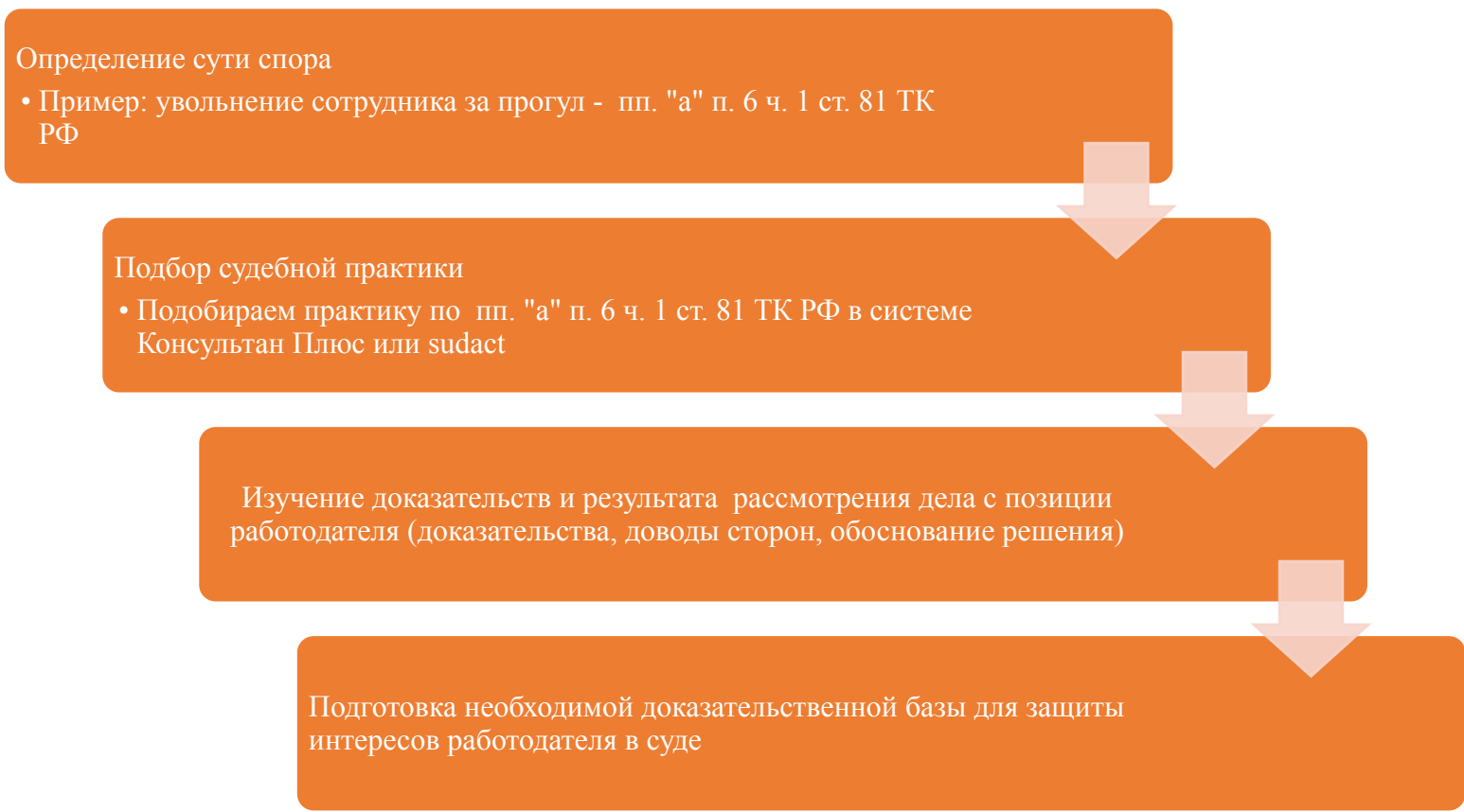
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних"
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 N 21 "О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации"
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров"
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям".



- Помимо Постановлений Пленума Верховного Суда РФ материалы судебной практики формируются в различных судебных инстанциях. Эта информация может быть полезной при разрешении конкретного трудового спора по ряду причин.
- Во-первых, в решениях по делу содержится подробное описание доказательственной базы по трудовому спору.
- Во-вторых, анализ судебной практики позволяет заранее спрогнозировать исход многих дел.
- Для подбора и анализа судебной практики можно использовать специальные тематические ресурсы сайтов «КонсультантПлюс», «Гарант», а также базу sudact.ru.



Алгоритм подбора судебной практики





Разъяснения органов государственной власти



Документ	Содержание	Отражение в судебной практике
Письмо Роструда от 31.10.2008 № 5921-ТЗ	Если работник отработал неполный год и увольняется, за каждый месяц работнику полагается 2,33 дня отдыха	Апелляционное определение Свердловского областного суда от 01.02.2017 по делу № 33-388/2017
Письмо Роструда от 24.12.2007 № 5277-6-1	Работодатель не обязан менять дату увольнения работнику, который заболел во время отпуска с последующим увольнением	Апелляционное определение суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 13.03.2014 по делу № 33-553/2014
Письмо Роструда от 01.10.2012 № 1286-6-1	Счетной считается ошибка в арифметических расчетах	Определение Верховного суда от 20.01.2012 № 59-В11-17



Понятие локального нормативного акта



- Локальные нормативные акты – документы, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Положения
- Инструкции
- Регламенты

Локальные нормативные акты

Кафедра ЭТ и

УП
© Чудиновских Марина



Функции ЛНА



Нормативная

Информационная

Методическая

Арбитражная

Порядок разработки ЛНА





- В правом верхнем углу документа руководитель должен поставить свою подпись. Гриф утверждения должен содержать слова «УТВЕРЖДАЮ» (без кавычек), наименование должности утверждающего документ, его инициалы, фамилию и дату подписания.
- Можно утвердить локальный акт другим способом: издать соответствующий приказ. Тогда в грифе утверждения локального акта указывают слова «Утвержден приказом», наименование должности утверждающего и реквизиты приказа.

Использовать шаблон (Консультант, Гарант)

Разработать ЛНА самостоятельно

Заказать разработку ЛНА экспертам



Вопрос



- Какие локальные нормативные акты есть в вашей организации?



Обязательные

Прямо упомянуты
в ТК РФ

Должны быть во
всех
организациях

За отсутствие при
проверки
назначается
штраф

Необязательны е

Не указаны в ТК
РФ

Организация
разрабатывает их
по необходимости

Отсутствует
штраф



- Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) (абз. 3 ч. второй ст. 21, абз. 5 ч. первой ст. 22 ТК РФ)
- Локальный акт об оплате труда (ч. вторая ст. 135 ТК РФ)
- Локальный акт о персональных данных (ст. 87 ТК РФ)
- Инструкции по охране труда (абз. 23 ч. второй ст. 212 ТК РФ)



Необязательные ЛНА



- Локальный акт о премировании
- Штатное расписание
- График отпусков
- Должностная инструкция
- Локальный акт о командировках
- Положение об аттестации
- Положение о коммерческой тайне



Задание



- Определите перечень локальных нормативных актов по теме вашей диссертации
- Какие изменения нужно внести в локальные акты для реализации ваших предложений (изменения в уже действующие акты, разработка нового акта)?
- Подготовьте один ЛНА (новый или модернизированный) по вашей теме с отражением ваших предложений

В качестве образца рекомендуется изучить Распоряжение ОАО "РЖД" от 29.12.2015 N 3128р "Об утверждении Положения об адаптации работников в ОАО "РЖД"



- Название
- Гриф утверждения
- Общие положения с указанием, на основании каких норм законодательства разработан ваш ЛНА
- Основные содержательные нововведения
- Экономическое обоснование (затраты, премирование и пр.)
- Порядок контроля исполнения, оценка эффективности, формы отчетности
- Дата вступления в силу, срок действия
- Лица, ответственные за разработку
- Приложения (при необходимости)

Основы трудового права

Кафедра ЭТ и

УП
© Чудиновских Марина



- Изучение дисциплины в магистратуре предполагает наличие знаний трудового права на базовом уровне
- В целях восполнения и актуализации знаний необходимо внимательно прочитать действующую редакцию ТК РФ (оптимально – в бумажном варианте)
- Решить тест на 100 вопросов
- Тест будет доступен в виде Гугл – формы



Оценка теста



Оценка	Баллы
Отлично	85-100 баллов
Хорошо	70-84 баллов
Удовлетворительно	50 – 69 баллов
Неудовлетворительно	Менее 50 баллов

Трудовые споры

Кафедра ЭТ и
УП

© Чудиновских Марина



- Трудовые споры – это неурегулированные разногласия между работником (несколькими работниками) и работодателем по поводу применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о которых заявлено в соответствующий юрисдикционный орган.



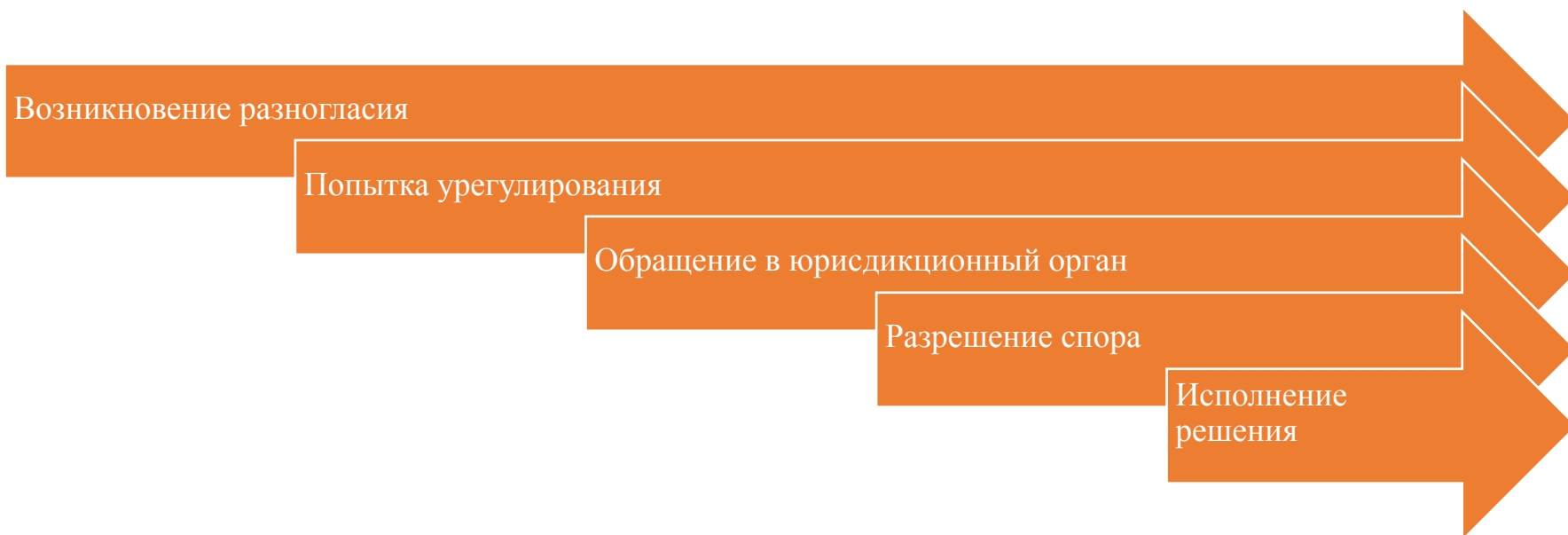
Трудовой конфликт или трудовой спор?



Ситуация № 1	Ситуация №2
<p>Два сотрудника отдела поспорили о том, кто должен выйти на дежурство в субботу. У каждого работника были свои личные причины и доводы.</p> <p>Руководитель, выслушав доводы каждой из сторон, принял решение, что дежурство будет осуществляться поочередно.</p>	<p>Работнику на карту в результате счетной ошибки было перечислено дополнительно 50 тыс. руб.</p> <p>Работник посчитал эту сумму премией и отказался возвращать.</p> <p>Работодатель подал на работника в суд.</p>
Это спор или конфликт?	Это спор или конфликт?



Динамика спора





Алгоритм решения



Диагностика причин спора

Определение вариантов решения спора

Оценка рисков и потерь для каждого варианта

Выбор оптимального варианта

Урегулирование спора



Поведение в споре



Работник требует от работодателя оплатить сверхурочную работу. Определите возможные виды поведения работодателя



Крайний метод решения трудового спора





Потери работодателя в трудовых спорах



- Оплата вынужденного прогула
- Оплата расходов представителя работника
- Оплата государственной пошлины
- Компенсация морального вреда
- Репутационные риски
- Ухудшение делового климата



Потери работника в трудовых спорах



- Потеря заработка или работы
- Ухудшение отношений в коллективе
- Стресс
- Репутационные риски



- Трудовой спор – это трудовой конфликт, рассмотрение которого перешло в юридическую плоскость.
- Не каждый конфликт в перспективе может стать трудовым спором.
- Важнейшая задача для работодателя – осуществлять профилактику конфликтов.
- Трудовой спор практически на всех стадиях может быть закончен примирением сторон.
- Потери несут обе стороны конфликта.
- Для решения трудового спора можно разработать несколько стратегий
- Необходимо оценивать возможные риски для каждого варианта развития событий в споре и принимать решения в целях минимизации своих потерь.



Органы, рассматривающие трудовые споры



Вид спора	Органы
Индивидуальные трудовые споры	Комиссия по трудовым спорам Суды
Коллективные трудовые споры	Примирительная комиссия Посредник Трудовой арбитраж Суды



Досудебное урегулирование спора





- Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя.
- Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей (ст. 384 ТК РФ)



- 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.
- Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

- Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный 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.



Процедура работы КТС (ст. 384 – 390)



**Решение
Комиссии по трудовым спорам ООО «Сервис»**



г. Москва 05 августа 2008 г.

Комиссия по трудовым спорам в составе:

Председатель Комиссии	Николаев Александр Николаевич
Заместитель Председателя Комиссии	Смирнов Алексей Иванович
Секретарь Комиссии	Афанасьева Анастасия Викторовна
Члены Комиссии	Иванов Алексей Иванович
	Ковальчук Ирина Васильевна
	Сидоров Александр Михайлович

в присутствии: заявителя Кузнецова Михаила Николаевича и директора ООО «Сервис» Петрова Алексея Игоревича

рассмотрев заявление специалиста технического отдела Кузнецова М.Н. от 29 июля 2008 года о предоставлении ему дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, установила:

7 июля 2008 года Кузнецов М.Н. обратился с письменным заявлением к директору ООО «Сервис» Петрову А.И. с просьбой предоставить с 21 июля 2008 года неиспользованную часть ежегодного отпуска продолжительностью 8 календарных дней и дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 3 календарных дня. Однако в предоставлении дополнительного отпуска ему было отказано, ссылаясь на то, что в текущем году оснований для привлечения его к работе за пределами рабочего времени не было и указанный отпуск им еще не заработан.

Вместе с тем, в соответствии со статьями 101, 119 Трудового кодекса РФ Правилами внутреннего трудового распорядка ООО «Сервис» установлен перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем с указанием продолжительности отпуска за каждой должности. В указанный перечень входит замещаемая Кузнецовым М.Н. должность специалиста технического отдела, продолжительность отпуска по которой составляет 3 календарных дня. В соответствии с графиком отпусков ООО «Сервис» на 2008 года предоставление отпуска в полном объеме (за рабочий год с 11 июня 2007 г. по 10 июня 2008 г.) Кузнецову М.Н. было запланировано на май. Однако Кузнецов М.Н. использовал в мае лишь часть отпуска с переносом оставшейся части на июль, что подтверждается заявлением Кузнецова М.Н. от 12 мая 2008 г. и визой директора.

Учитывая вышесказанное, Комиссия по трудовым спорам РЕШИЛА*:

1. Удовлетворить требования специалиста технического отдела Кузнецова М.Н. о предоставлении ему дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день.
2. Обязать директора ООО «Сервис» Петрова А.И. предоставить Кузнецову М.Н. три дня дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день.
3. Выдать копии настоящего решения Кузнецову М.Н. и представителю ООО «Сервис» в трехдневный срок.

Результаты голосования по принятому решению:

«за» – 5 чел.; «против» – 0 чел., «воздержалось» – 1 чел.

Решение КТС может быть обжаловано в суд в 10-дневный срок со дня вручения копии решения Комиссии.

Председатель КТС

Николаев
(подпись)

А.Н. Николаев
(расшифровка подписи)

М.П.



- Требования к решению КТС указаны в ст. 388 ТК РФ

* Указывается краткое содержание решения: удовлетворить, не удовлетворить (оставить без удовлетворения) требования работника. В случае удовлетворения требований – должны быть указаны конкретные действия, которые должен совершить работодатель. Если требования удовлетворены частично – указываются конкретные действия, которые обязан совершить работодатель в удовлетворение требований, и те требования, в удовлетворении которых отказано.



•Фабула

- В КТС обратился работник с просьбой рассмотреть следующую ситуацию. Из-за того, что работник вовремя не прошел медосмотр, он был отстранен от работы на 7 дней, пока не были получены результаты. За время отстранения ему не была выплачена заработная плата. Работник считает отстранение незаконным, так как он не был уведомлен о необходимости проходить медосмотр в письменном виде, и просит выплатить ему заработную плату за 7 дней исходя из среднего заработка.



- Изучение ст. 383 – 390 ТК РФ
- Подготовка шаблона заявления в КТС (1 на команду). Шаблон не заполнять
- Подготовка шаблона решения КТС (1 на команду). Шаблон не заполнять



Работник

Руководитель организации

Руководитель службы управления персоналом

Члены КТС от работника

Члены КТС от работодателя

- Этап №1 Спор между работником и руководителем
- Этап №2 Работник пишет заявление в КТС
- Этап №3. Формирование КТС. Определение количества участников, кворума, распределение ролей в КТС
- Этап №4 Регистрация заявления, назначение даты заседания
- Этап №5 Проведение заседания с заслушиванием сторон (работник, руководитель отдела управления персоналом, руководитель)
- Этап №6 Вынесение и оформление решения
- Этапы №7 Оценка преимуществ и недостатков деятельности КТС для решения трудовых споров



Рассмотрение трудового спора в суде



Основание сравнения	Работодатель выступает в качестве истца	Работодатель выступает в качестве ответчика
Основные причины споров	Взыскание с работника ущерба Разглашение коммерческой или государственной тайны	Отказ в приеме на работу Незаконное увольнение Споры о заработной плате Споры о привлечении к ответственности

- Общий срок для обращения работника в суд – три месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права,
- По спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.
- При спорах о невыплате или неполной выплате заработной платы – один год

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



**TAX
FREE**

- При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.



Основные этапы рассмотрения трудового спора в суде





Исполнение решения о восстановлении на работе (ст. 396 ТК РФ)



- Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению.
- При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в зарплате.



- В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.
- Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.
- По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника компенсации

- В случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.
- В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками ТК РФ
- Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.



Компенсация морального вреда



- В случае незаконного увольнения или перевода работник может потребовать компенсацию морального вреда
- Размер этой компенсации определяется судом.

Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства

Кафедра ЭТ и

УП
© Чудиновских Марина



Органы, осуществляющие контроль и надзор



Проверка

- Предписание
- Административная ответственность

Прокуратура

- Проверка
- Представление
- Иск в защиту работника
- Привлечение к административной или уголовной ответственности



Нормативные основы проверок



- Трудовой кодекс, глава 57. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ (НАДЗОР) И ВЕДОМСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА
- Федеральный закон от 26.12.2008 №294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» - Закон №294-ФЗ



Виды проверок



Плановая проверка	Внеплановая проверка
<p>ОСНОВАНИЯ п.8 ст.9 Закона 294-ФЗ Истечение 3 лет со дня: • Государственной регистрации юридического лица или ИП • Окончания последней проверки</p>	<p>ОСНОВАНИЯ • Истечение срока исполнения ранее выданного предписания об устранении нарушений • Обращение граждан, информация от органов власти • Прямые распоряжения Правительства РФ и Президента</p>
<p>ИНФОРМАЦИЯ Сайт Генеральной прокуратуры – сводный план проверок https://plan.genproc.gov.ru/plan2017/ Сайт Роструда по субъектам РФ</p>	<p>ИНФОРМАЦИЯ Не предоставляется работодателю</p>
<p>СРОК УВЕДОМЛЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ 3 рабочих дня до начала проверки, продолжительность до 20 дней</p>	<p>СРОК УВЕДОМЛЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ 24 часа до начала проверки (кроме обращения граждан, когда уведомление работодателя не допускается!)</p>
<p>ВИД: Документарная или выездная</p>	<p>ВИД: Документарная или выездная</p>



- С 1 МАРТА 2017 г. введен риск-ориентированный подход к вопросу надзора за соблюдением трудового законодательства Постановление Правительства РФ от 16 февраля 2017 года № 197 Критерии отнесения к категории риска:
- Наличие производственного травматизма, в том числе со смертельным исходом
- Факт задолженности по заработной платы и иным выплатам работнику
- Факт установленного ранее административного взыскания за несоблюдение трудового законодательства

Самостоятельный расчет



На основании Постановления
Правительства РФ от 01.09.2012 N 875

Можно ошибиться

Трудоемко, но формирует понимание

Расчет с помощью программы



Расчет производится в Excel

Быстро и наглядно

В программу не вносятся изменения



Категории риска



Периодичность проверок ГИТ	Категория риска работодателя
одна проверка в течение 2 лет	Высокий риск
одна проверка в течение 3 лет	Значительный риск
одна проверка в течение 5 лет	Средний риск
одна проверка в течение 6 лет	Умеренный риск
освобождение от проверок	Низкий риск



Задание



- Проведите расчет категории риска, определите частоту проверок ГИТ для вашей организации.
- Расчет можно сделать самостоятельно или с помощью формы MS Excel





Объекты проверки



- локальные нормативные акты (в первую очередь — Правила внутреннего трудового распорядка, локальный акт по оплате труда);
- приказы по основной деятельности и по личному составу.
- трудовые договоры и соглашения к ним;
- трудовые книжки;
- штатное расписание;
- графики отпусков;
- личные карточки работников;
- таблицы учета рабочего времени;
- книга учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним;
- приходно-расходная книга по учету бланков трудовых книжек и вкладышей к ним;
- таблицы учета рабочего времени;



- С 1 июля 2018 года в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.09.2017 N 1080 для всех категорий риска при проведении плановых проверок применяются утвержденные проверочные листы
- Формы утверждены Приказом Роструда от 10.11.2017 N 655
- Предмет плановой проверки всех работодателей ограничивается перечнем вопросов, включенных в проверочные листы (списки контрольных вопросов).

По состоянию на 1 сентября 2019 г. разработано 133 чек-листа !!!



Варианты подготовки к проверке по чек листам



Проверка по бумажным формам



- Находим форму в Приказе
- Собираем все документы
- Проводим проверку соответствия

Проверка в он-лайн варианте



- Заходим на сайт Онлайнинспекция.рф
- Выбираем раздел Электронный инспектор
- Проводим проверку



Задание



- Проведите 3-5 проверок соблюдения трудового законодательства на сайте Онлайнинспекция.рф

Рекомендуемые проверки:

Прием работника на работу

Предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата



Отсутствие трудового договора

Отсутствие указания в тексте договора размера заработной платы (цифрами и прописью)

Отсутствие отметки о получении экз. трудового договора работником

Несвоевременная выплата заработной платы и других выплат, связанных с оплатой труда

Выплата заработной платы 1 раз в месяц

Несвоевременная выплата отпускных и расчета при увольнении работника

Отсутствие расчетных листков

Замена трудового договора гражданско-правовым



Акт

- Фиксирует результаты проверки

Предписание

- Содержит указание на то, что необходимо устранить

Протокол

- Оформляет привлечение к административной ответственности



Обжалование требований ГИТ



Что включить в административный иск об отмене предписания трудовой инспекции (ст. 125 КАС)

Наименование суда, в который подаете заявление

Наименование организации – административного истца

Сведения об инспекции, которая вынесла предписание

Реквизиты предписания, об отмене которого просите

Сведения о правах административного истца, которые нарушило предписание

Требование о признании предписания незаконным, его отмене или изменении

Ссылки на нормативные акты, которым противоречит предписание

Перечень документов, которыми обосновываете свои возражения



- **Проверяющий ГИТ превысил свои полномочия.** ГИТ выявляет правонарушения, но не рассматривает индивидуальные трудовые споры ([определение Верховного суда от 19.12.2016 № 75-КГ16-14](#)). Их разрешают комиссии по трудовым спорам и суды ([ст. 382 ТК](#)).
- **Инспектор нарушил правила проведения проверки.** Даже если инспектор отразил в документе только очевидные нарушения трудового законодательства, предписание можно обжаловать. Например, если проверяющий не указал статьи и пункты нормативных актов, которые нарушил работодатель.

Ответственность за нарушение трудового законодательства

Кафедра ЭТ и

УП
© Чудиновских Марина



Ответственность работника за нарушение трудового законодательства



Материальная

- По ТК РФ
- Заключается в обязанности возместить ущерб

Дисциплинарная

- Замечание
- Выговор
- Увольнение

Административная

- Штраф
- Дисквалификация

Уголовная

- Вплоть до лишения свободы



Административная ответственность



Состав	Штраф для должностных лиц	Штраф для ИП	Штраф для юридических лиц
Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем (ч. 4 ст. 5.27 ТК РФ)	10-20 тыс. руб.	5-10 тыс. руб.	50 – 100 тыс. руб.
Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, <u>либо воспрепятствование работодателем осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством</u> (ч. 6 ст. 5.27 ТК РФ)	Предупреждение или штраф 10-20 тыс.	1-5 тыс. руб.	30-50 тыс. руб.
Прочие нарушения	Предупреждение или штраф от 1 до 5 тыс.	1-5 тыс. руб.	30-50 тыс. руб.



- **Нормативная основа – Статья 3.11. КоАП РФ**
- **Дисквалификация – это лишение права занимать должность**
- **Назначается на срок от 6 месяцев до 3 лет**
- **Дисквалификация назначается в основном за совершение правонарушения повторно**

Уголовная ответственность за нарушение трудового законодательства



Вид преступления	Субъект преступления	Наказание
Нарушение требований охраны труда, повлекшее по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека (ч. 1 ст. 143 УК РФ)	Лицо, ответственное за охрану труда, руководитель организации, его заместитель, главный инженер	Штраф до 400 000 руб. или в размере дохода за период до 18 месяцев; обязательные работы на срок от 180 до 240 часов; исправительные работы на срок до двух лет; принудительные работы на срок до года; лишение свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до года или без такового
Нарушение требований охраны труда, повлекшее по неосторожности смерть человека (ч. 2 ст. 143 УК РФ)	Лицо, ответственное за охрану труда, руководитель организации, его заместитель, главный инженер	Принудительные работы на срок до четырех лет; лишение свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового
Нарушение требований охраны труда, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц (ч. 3 ст. 143 УК РФ)	Лицо, ответственное за охрану труда, руководитель организации, его заместитель, главный инженер	Принудительные работы на срок до пяти лет; лишение свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового



Уголовная ответственность за нарушение трудового законодательства



Вид преступления	Субъект преступления	Наказание
Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет (ст. 145 УК РФ)	Руководитель организации или другой сотрудник, наделенный правом принимать решения о приеме на работу и увольнении	Штраф до 200 000 руб. или в размере дохода за период до 18 месяцев; обязательные работы на срок до 360 часов
Необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам	Руководитель организации или другой сотрудник, наделенный правом принимать решения о приеме на работу и увольнении	Штраф до 200 000 руб. или в размере дохода за период до 18 месяцев; обязательные работы на срок до 360 часов



Уголовная ответственность за нарушение трудового законодательства



Вид преступления	Субъект преступления	Наказание
Частичная невыплата заработной платы свыше трех месяцев (ч. 1 ст. 145.1 УК РФ)	Руководитель организации, работодатель – физическое лицо, руководитель филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения	Штраф до 120 000 руб. или в размере дохода за период до года; лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до года; принудительные работы на срок до двух лет; лишение свободы на срок до года
Полная невыплата заработной платы свыше двух месяцев (ч. 2 ст. 145.1 УК РФ)		Штраф от 100 000 до 500 000 руб. или в размере дохода за период до трех лет; принудительные работы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового; лишение свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового
Частичная или полная невыплата зарплаты, повлекшая тяжкие последствия (ч. 3 ст. 145.1 УК РФ)		Штраф от 200 000 до 500 000 руб. или в размере дохода за период от года до трех лет; лишение свободы на срок от двух до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового



Основания освобождения от уголовной ответственности



Деятельное раскаяние (ст. 75 УК РФ)

Примирение сторон (ст. 76 УК РФ)

Истечение срока давности

Лицо освобождается от уголовной ответственности, если со дня совершения преступления истекли следующие сроки:

а) два года после совершения преступления небольшой тяжести;

б) шесть лет после совершения преступления средней тяжести;

в) десять лет после совершения тяжкого преступления;

г) пятнадцать лет после совершения особо тяжкого преступления.