

Трудовые споры.

Ответственность по трудовому праву

Трудовые споры подразделяются на индивидуальные и коллективные.

Индивидуальный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается также спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Трудовые споры подразделяются на индивидуальные и коллективные.

Коллективный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

Комиссия по трудовым спорам

Представители работников в комиссии по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации. Представители работодателя назначаются в КТС руководителем организации.

Примирительная комиссия

Для разрешения коллективного трудового спора в трехдневный срок создается **примирительная комиссия** как совместный орган спорящих сторон (из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе). Комиссия обязана рассмотреть трудовой спор в срок до пяти рабочих дней с момента ее создания. В случае, если согласие не достигнуто, спорящие стороны продолжают примирительные процедуры с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

В случае, если согласие не достигнуто в примирительной комиссии и трудовом арбитраже, возможно применение такой меры разрешения трудового спора, как **забастовка**, которая представляет собой временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. Забастовка — ультимативное действие коллектива работников или профсоюза, активная форма давления на работодателя. Закон определяет, какие забастовки признаются законными, а какие — незаконными. В частности, являются незаконными и не допускаются забастовки:

- в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер; в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях, в правоохранительных органах; в организациях непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования; на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;
- в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергоснабжение, отопление, теплоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы).

Дисциплина труда — это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, локальными нормативными актами организации. В содержание трудовой дисциплины входят требования к работникам трудиться честно, добросовестно, своевременно и точно выполнять распоряжения работодателя, соблюдать правила техники безопасности, требования по охране труда, бережно относиться к материальным ценностям и т. д.

За добросовестное исполнение трудовых обязанностей работодателем применяются следующие поощрения,

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком,
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

За совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания,

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания.

Материальная ответственность

Если в результате ненадлежащего выполнения трудовых обязанностей одной из сторон трудового договора другой из сторон нанесен ущерб, наступает **материальная ответственность**.

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться, например, если:

- работник незаконно отстранен от работы, уволен или переведен на другую работу;
- работодатель отказался от исполнения или несвоевременно исполнил решение органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- работодатель задержал выдачу работнику трудовой книжки, внес в трудовую книжку неправильную или не соответствующую законодательству формулировку причины увольнения работника и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ предприниматель несет материальную ответственность при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. В этих случаях он обязан выплатить задолженность с уплатой денежной компенсации, размер которой определяется коллективным договором или трудовым договором.

Работник имеет право получить с работодателя компенсацию за причинение себе морального вреда неправомерными действиями или бездействием последнего.

Материальная ответственность работников бывает двух видов: ограниченная и полная. При **ограниченной** материальной ответственности предусматривается возмещение ущерба в размере, не превышающем среднемесячного заработка работника. При этом предприниматель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от взыскания ущерба. **Полная** материальная ответственность наступает, когда между работником и предприятием заключен специальный письменный договор о таковой ответственности (тогда работник выплачивает компенсацию за весь ущерб, без соотнесения его со среднемесячной зарплатой).

Существует **три порядка возмещения ущерба работником**: добровольный, по распоряжению работодателя и судебный. В случае отказа работника **добровольно** возместить ущерб работодатель дает распоряжение удержать сумму ущерба из зарплаты работника (если сумма ущерба не превышает его среднемесячного заработка). Если сумма ущерба превышает заработок работника за месяц, применяется **судебный порядок возмещения ущерба** (работодатель может обратиться в суд).

