***Конспект + тестовое задание***

Лекция **Трудовое законодательство в сфере здравоохранения**

**ПОНЯТИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ, их виды.**

Трудовой спор представляет собой неурегулированные разногласия между работодателем и работником(ами). Трудовые споры возникают между работодателями и наемными работниками по поводу осуществления трудовой деятельности. Трудовая деятельность всегда связана с такими вопросами, как трудовая дисциплина, материальная ответственность, увольнение и некоторые другие. Любой из этих вопросов может быть предметом спора. Более того, ч. 2 ст. 381 ТК РФ установлено, что индивидуальным трудовым спором признается не только спор между работодателем и работником, состоявшим ранее с ним в трудовых отношениях, но и с лицом, желающим заключить трудовой договор с работодателем, в случае, если он категорически отказывается от заключения данного договора и нарушает своим отказом законодательство. Стороной, инициирующей трудовой спор, может быть и работодатель, и наемный работник.

В трудовых спорах работником могут оспариваться:

1) отказ в приеме на работу;

2) дата и причина увольнения;

3) перевод на другую работу;

4) возмещение вреда, причиненного работником;

5) невыплата заработной платы;

6) другие ситуации, возникающие при осуществлении трудовой деятельности по трудовому договору. В зависимости от количества лиц, которые принимают участие в споре, различают индивидуальные и коллективные трудовые споры.

**ПОНЯТИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРА. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРА**

Индивидуальный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или измене­

нии индивидуальных условий труда), 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.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам (КТС) и судами (в том числе и мировыми судьями).

Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС

КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организациях, за исключением споров, по которым Трудовым кодексом Российской Феде­

рации и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения. Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

КТС образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и 189представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

ТК РФ не устанавливает обязанность каждой организации создавать КТС. Она создается в любой организации независимо от организационно-правовой формы и формы собственности и количества работников. Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации, работодателем индивидуальным предпринимателем. 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. По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. При пропуске по уважительным причинам указанного срока КТС может его восстановить и разрешить спор по существу. Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией. Форма обращения не установлена. В заявлении можно указать сведения о себе (Ф.И.О., должность, профессия, специальность) и изложить требования по существу, размер денежного требования, основания для обращения. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии по трудовым спорам рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин (следовательно, надо выяснить причину) КТС может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного ТК РФ.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По ее требованию руководитель организации обязан в установленный срок представлять в комиссию необходимые документы. Этот срок должен быть установлен КТС.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. Совсем не обязательно присутствие равного количества членов комиссии.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении комиссии по трудовым спорам указывается:

1) наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя-индивидуального предпринимателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации, — наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в КТС работника;

2) даты обращения в КТС и рассмотрения спора, изложение существа спора;

3) фамилии, имена, отчества членов КТС и других лиц, присутствовавших на заседании;

4) существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);

5) результаты голосования.

Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и руководителю организации в течение трех дней с даты принятия решения. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении 10 дней, предусмотрен­

ных на обжалование, и может быть обжаловано работником или работодателем в суд в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии. В случае неисполнения решения КТС в установленный срок комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения КТС. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам КТС может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении

трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

**ПОНЯТИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА**

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

Сегодня коллективные трудовые споры нередки. Зачастую стороной спора является коллектив крупного предприятия, которое было акционировано. Новый собственник, приходя на предприятие, почти всегда вносит изменения в его бизнес стратегию, что оказывает влияние на работников. Могут изменяться условия труда и вводиться новые требования, с которыми работники не всегда согласны.

Разрешение коллективного трудового спора проходит через несколько стадий примирительных процедур. Примирительные процедуры — это рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Цель отдельной процедуры и всего процесса в целом состоит в том, чтобы погасить конфликт, найдя решения, которые удовлетворили бы обе стороны конфликта.

Порядок разрешения коллективного трудового спора включает в себя следующие этапы:

1) разрешение коллективного трудового спора примирительной комиссией;

2) разрешение коллективного трудового спора с участием посредника и (или)

3) в трудовом арбитраже.

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители. Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух

третей избранных делегатов.

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

Копия требований, оформленных в письменной форме, может быть направлена в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. В этом

случае государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязан проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. Работодатель сообщает о принятом решении представительному органу работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требования работников.

Момент начала коллективного трудового спора — день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований.

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться, в том числе в форме электронного документа, в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, указанная служба обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации. В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего

заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за его исполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях устанавливает ответственность за невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, в виде административного штрафа в размере от двух до четырех тысяч рублей (ст. 5.33 КоАП РФ).

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора продолжают примирительные процедуры с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Временный трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения данного коллективного трудового спора. Решением соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при ней может создаваться постоянно действующий трудовой арбитраж для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон.

Трудовой арбитраж:

1) рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора;

2) получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора;

3) информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора;

4) принимает решение по существу коллективного трудового спора.

Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме.

В случае уклонения работодателя от создания трудового арбитража, а также в случае отказа от выполнения его рекомендаций работники могут приступить к проведению забастовки.

**Тест (ТРУДОВЫЕ СПОРЫ)**

1. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока, предупредив работника:

не позднее чем за три дня в устной форме

не позднее чем за три дня в письменной форме с указанием причин отрицательной оценки, но с согласия профсоюза и с выплатой выходного пособия

в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин отрицательной оценки

2. При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в:

день поступления работника на новую работу

течение недели после увольнения

течение 3-х дней после увольнения

в день увольнения

3. Трудовой кодекс Российской Федерации предоставляет право работнику расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока:

в течение испытательного срока на работника не распространяется Трудовой кодекс

Трудовой кодекс Российской Федерации не предоставляет работнику такое право

если работа не является для него подходящей, предупредив работодателя письменно за три дня

4. В каком размере выплачивается выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу:

в размере 3 -месячного среднего заработка

в размере среднемесячного заработка

в размере 2-х недельного среднего заработка

 5. Какова нормальная продолжительность рабочего времени?

36 часов в неделю

50 часов в неделю

46 часов в неделю

40 часов в неделю

6. Какова продолжительность дополнительного отпуска для работников с ненормированным рабочим днем?

не менее 10 календарных дней

не менее 5 календарных дней

не менее 3 календарных дней

не менее 2 календарных дней

7. Какова предельно допустимая продолжительность сверхурочных работ в течение года?

130 часов

120часов

100 часов

4 часа

8. Кому из перечисленных работников по их просьбе работодатель обязан установить неполное рабочее время?

беременной женщине

работающему пенсионеру

работникам в возрасте до 18 лет

председателю выборного профсоюзного органа

9. Кому из перечисленных работников работодатель обязан установить сокращенное рабочее время?

беременной женщине

председателю выборного профсоюзного органа

работающему пенсионеру

работникам в возрасте до 18 лет

10. Допускается ли разделение отпуска на части?

не допускается

допускается по соглашению между работником и работодателем

допускается по желанию работника

допускается по волеизъявлению работодателя

 11. Каковы сроки выплаты заработной платы?

не реже чем каждые полмесяца

не реже чем раз в неделю

не реже чем один раз в месяц

не реже чем один раз в два месяца

12. Как оплачивается работа в сверхурочное время (по общему правилу)?

в размере, установленном по соглашению сторон

в двойном размере

за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последние часы не менее чем в двойном размере

в полуторном размере

13. Допускается ли компенсация сверхурочных работ предоставлением дополнительного времени отдыха?

нет

да

да, по желанию работника

да, по желанию работодателя

14. Каков допустимый размер ежемесячных удержаний из заработной платы (по общему правилу)?

не более 20% зарплаты

не более 25% зарплаты

не более 50% зарплаты

не более 75% зарплаты

15. Как оплачивается работа в выходные и праздничные дни (по общему правилу)?

не менее чем в двойном размере

в тройном размере

в размере, определяемом соглашением сторон

не менее чем в полуторном размере

16. В течение какого периода производится выплата всех причитающихся работнику сумм в случае его увольнения?

в течение месяца после увольнения

в день увольнения

не позднее следующего дня после увольнения

в течение трех дней после увольнения