



**ВСЕМИРНЫЙ ДЕНЬ ДЕЙСТВИЙ ПРОФСОЮЗОВ
ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД
7 октября 2008 года**

ЗАЩИТИ СВОИ ТРУДОВЫЕ ПРАВА!

- **Разрешение индивидуальных трудовых споров**
- **Разрешение коллективных трудовых споров**
- **Участие в управлении организацией**
- **Ответственность за нарушения трудового законодательства**

ЗАЩИТИ СВОИ ПРАВА!

- Не жди, когда **Твои** права будут нарушены, выясни, есть ли комиссия по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (КТС) в организации (у предпринимателя)!
- КТС **Тебе** пригодится, когда **Твои** трудовые права нарушит работодатель. Можно, конечно, восстановить права в суде, но это потребует траты дополнительного времени, нервов, а работодатель, кроме того, понесет финансовые расходы.
- Член профсоюза может получить помощь в восстановлении социально-трудовых прав в профкоме или вышестоящей профсоюзной организации бесплатно.

РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются **комиссией по трудовым спорам и судами**.

Комиссия по трудовым спорам (КТС) образуется по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации. 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.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, но сначала работник должен самостоятельно или с участием своего представителя попытаться урегулировать разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Ты можешь обратиться в комиссию по трудовым спорам в **трехмесячный срок** со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Твое заявление, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной **регистрации** указанной комиссией.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение **десяти календарных дней со дня подачи заявления**.

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

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.

Ты имеешь право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение **трех месяцев** со дня, когда узнал о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение **одного месяца** со дня вручения **Тебе** копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, **Ты** освобождаешься от оплаты пошлин и судебных расходов.

РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (Глава 61 ТК РФ)

Твое право на забастовку — это способ разрешения коллективного трудового спора.

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.

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров **обязаны** использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель (его представители) или представители работодателей уклоняются от участия в примирительных процедурах, не выполняют соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, или не исполняют решение трудового арбитража, имеющее обязательную для сторон силу, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена (ч.2 ст. 409).

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.

Решение об участии работников данного работодателя в забастовке, объявленной профессиональным союзом (объединением про-

фессиональных союзов), принимается собранием (конференцией) работников данного работодателя без проведения примирительных процедур.

Собрание работников данного работодателя считается правомочным, если на нем присутствует **не менее половины от общего числа работников**. Конференция работников данного работодателя считается правомочной, если на ней присутствует **не менее двух третей делегатов конференции**.

Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению.

Решение считается принятым, если за него проголосовало **не менее половины** работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

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 период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур.

Работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, **обязаны** принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает **минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с ТК РФ**.

Перечень минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиа-

лов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывается и утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профессиональным союзом. В случае, если в отрасли (подотрасли) экономики действует несколько общероссийских профессиональных союзов, перечень минимума необходимых работ (услуг) утверждается по согласованию со всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики общероссийскими профессиональными союзами. Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется Правительством Российской Федерации.

На время забастовки **за Тобой** сохраняются **место работы и должность**.

УЧАСТИЕ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Профком первичной профсоюзной организации, вправе участвовать в управлении организацией, представляя интересы работников в формах (ст.53 ТК РФ):

- учета мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- проведения представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждения с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждения представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участия в разработке и принятии коллективных договоров;
- иных формах, определенных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

В целях представительства и защиты прав работников их представители **имеют право получать** от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Уголовным кодексом РФ установлена ответственность за (ст. 143 УК РФ):

● Нарушение правил охраны труда:

1. Нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, -

наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

2. То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, - наказывается лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

● Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет (ст. 145 УК РФ):

Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам -

наказываются штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок от ста двадцати до ста восьмидесяти часов.

● **Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат (ст. 145. 1 УК РФ):**

1. Невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная руководителем организации, работодателем - физическим лицом из корыстной или иной личной заинтересованности, -

наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо лишением свободы на срок до двух лет.

2. То же деяние, повлекшее тяжкие последствия, -

наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет либо лишением свободы на срок от трех до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

● **Воспрепятствование проведению собрания, митинга, демонстрации, шествия, пикетирования или участию в них (ст. 149 УК РФ):**

Незаконное воспрепятствование проведению собрания, митинга, демонстрации, шествия, пикетирования или участию в них либо принуждение к участию в них, если эти деяния совершены должностным лицом с использованием своего служебного положения либо с применением насилия или с угрозой его применения, -

наказываются штрафом в размере до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до двух лет либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением

права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Кодексом РФ об административных правонарушениях установлена ответственность ЗА:

● Нарушение законодательства о труде и об охране труда (ст. 5.27 КоАП).

1. Нарушение законодательства о труде и об охране труда - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

2. Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

● Уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения (ст. 5.28 КоАП).

Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки -

влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

● Непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 5.29 КоАП).

Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для

проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, -
влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

● **Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения (ст. 5.30 КоАП).**

Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения -
влечет наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

● **Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению (ст. 5.31 КоАП).**

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению -

влечет наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

● **Уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах (ст. 5.32 КоАП).**

Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции), -

влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

● **Невыполнение соглашения (ст. 5.33 КоАП).**

Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, -

влечет наложение административного штрафа в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей.

● **Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки (ст. 5.34 КоАП).**

Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки -

влечет наложение административного штрафа в размере от четырех тысяч до пяти тысяч рублей.

● **Нарушение законодательства о собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетировании (ст. 5.38 КоАП).**

Воспрепятствование организации или проведению собрания, митинга, демонстрации, шествия или пикетирования, проводимых в соответствии с законодательством Российской Федерации, либо участию в них, а равно принуждение к участию в них -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере ста рублей; на должностных лиц - от ста до трехсот рублей.

● **Отказ в предоставлении гражданину информации (ст. 5.39 КоАП).**

Неправомерный отказ в предоставлении гражданину собранных в установленном порядке документов, материалов, непосредственно затрагивающих права и свободы гражданина, либо несвоевременное предоставление таких документов и материалов, непредоставление иной информации в случаях, предусмотренных законом, либо предоставление гражданину неполной или заведомо недостоверной информации -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятисот до одной тысячи рублей.

● **Принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке (ст. 5.40 КоАП).**

Принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке путем насилия или угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого -

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от пятисот до одной тысячи рублей; на должностных лиц - от одной тысячи до двух тысяч рублей.

● **Соккрытие страхового случая (ст. 5.44 КоАП).**

Соккрытие страхователем наступления страхового случая при обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний -

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трехсот до пятисот рублей; на должностных лиц - от пятисот до одной тысячи рублей; на юридических лиц - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.

© Федерация Независимых Профсоюзов России, 2008 г.
119119, Москва, Ленинский проспект, 42
www.fnpr.ru

Департамент общественных связей
т./ф.: (495) 938-84-18
pressa@fnpr.ru

ООО «Типография ФНПР»

Заказ № 467-08

Тираж 5000 экз.

119119, Москва, Ленинский проспект, 42