УТВЕРЖДАЮ

Директор ЧУДПО «Ферт-Профи»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.В. Важинская

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2014 г.

ПЛАН – КОНСПЕКТ

проведения занятий по дисциплине «Трудовые отношения и охрана труда в частной охранной организации» повышения квалификации руководителей частных охранных организаций

Тема № 3 «**Основы социальной и правовой защиты работников частной охранной организации**»

Цель занятия: изучить социальную и правовую защиту частных охранников, условия трудового договора, порядок решения трудовых споров.

Время проведения: 0,5 часа

Метод проведения: лекция

Место проведения: учебный класс

Используемая литература:

1. Федеральный закон от 27 ноября 1992 г. № 4015-1 "Об организации страхового дела в Российской Федерации".
2. Федеральный закон от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации»
3. Федеральный закон от 6 июня 2005 г. № 59-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации"
4. Федеральный закон от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования"
5. Письмо Минфина России от 17 октября 1997 г. N 16-00-17-70
6. Организационный момент -5 мин:

Проверка слушателей.

Объявление темы и цели занятия

П. Основная часть – 20 мин.

Объяснение нового материала:

1. Социальная защита работников. Понятия, основные положения.
2. Трудовой договор.
3. Порядок решения трудовых споров.

Ш. Заключительная часть – 5 мин

Закрепление нового материала

Задание для самостоятельного изучения.

**Социальная защита работников. Понятия, основные положения**

Неотъемлемыми факторами любой нормально функционирующей социальной системы являются социальная защита и социально-экономическая поддержка населения.

Социальная помощь в поддержании физической жизни людей, удовлетворении их социальных потребностей существовала уже в начальный период развития человечества и осуществлялась на основе обычаев, норм, традиций, ритуалов. Это помогало людям приспособиться к неблагоприятным природным условиям и социальной среде, сохранить целостность и преемственность культуры семьи, рода, общности.

Государство объективно заинтересовано в эффективности социальной защиты населения по нескольким причинам:

1) государство, провозгласившее себя цивилизованным, обязано, согласно Всеобщей Декларации прав человека, «обеспечить населению достойный уровень жизни»;

2) всякое государство заинтересовано в расширенном воспроизводстве квалифицированной рабочей силы;

Формирование и развитие рыночной экономики привело к выделению социальной защиты населения в самостоятельный вид деятельности, которая приобрела новый смысл: прежде всего как защита от неблагоприятных воздействий рыночных отношений. В условиях рыночных отношений человек может обеспечить удовлетворение своих потребностей лишь путем получения дохода от собственности или в виде заработной платы за свой труд.

Развитие цивилизованного рынка может нормально осуществляться только вместе с расширением и углублением социальной защиты. Идущие в России глубокие социально-экономические преобразования, направленные на утверждение рыночной экономики, делают проблему обеспечения эффективной социальной защиты граждан вообще и работников предприятий, в частности, чрезвычайно актуальной. С одной стороны, эти преобразования усиливают социальную защиту граждан, но с другой, требуется предпринимать гораздо больше усилий по социальной защите в некоторых важных сторонах жизнедеятельности человека: защиты от безработицы, инфляции, материальной необеспеченности значительной части граждан. Система социальной защиты населения в России находится в стадии формирования, она постепенно превращается в качественно новую самостоятельную, многопрофильную отрасль народного хозяйства.

К субъектам социальной защиты следует отнести: государство, профсоюзы, союзы и ассоциации предпринимателей, раз личные общества и объединения потребителей, а также отдельные личности, именуемые правозащитниками. К объектам социальной защиты относится, во-первых, все население. В данном случае социальная защита предполагает обеспечение безопасности жизни людей, реализацию интересов потребителей, укрепление здоровья нации, создание условий для духовного развития. Во-вторых, отдельные группы и слои населения, Например, социальная защита интеллигенции, военнослужащих, работников образования, здравоохранения и культуры и т.д. В-третьих, объектом социальной защиты являются социально-уязвимые группы населения: многодетные семьи, инвалиды, неработающие пенсионеры, безработные, а также, женщины.

Главным институтом социальной защиты, охватывающим своей деятельностью весь коллектив предприятия и располагающим для этого необходимыми правами и возможностями, выступает профсоюзная организация. Конкретным инструментом или институтом социальной защиты работников на предприятии является коллективный договор. Наряду с социально-организационными в обществе имеется множество социально-нормативных институтов, которые не воплощаются в какой-то организации, а существуют и функционируют сами по себе, играя определенную роль в социальной защите. Каждая отрасль права представляет собой систему таких социально-нормативных институтов (трудовое право, трудовое законодательство). Важным социально-нормативным институтом в системе социальной защиты наемных работников стали в настоящее время тарифные соглашения, контракты, коллективные договора и т.д. Все вышеперечисленные социальные институты в той или иной степени включены в механизм социальной защиты.

Таким образом, в нашем обществе существует проблема эффективности осуществления мер по социальной защите населения на различных уровнях функционирования системы социальной защиты.

Соблюдение норм социальной защиты работников предприятия на должном уровне позволяет предприятию cнизить текучесть кадров, участвовать в государственных программах развития, что также будет способствовать повышению эффективности производства, стабилизации социальной ситуации и увеличению прибыли предприятия. Интересы работников и руководства на предприятии тесно взаимосвязаны, так как размер прибыли и производительности труда работников на предприятии находится в прямой зависимости от уровня социальной защищенности работников. Следовательно, взаимодействие рыночных отношений и социальной защиты необходимо учитывать не только на уровне всего общества, но и на уровне социальных групп, конкретных рабочих коллективов (предприятий), семьи и индивида. Главная цель социальной защиты состоит в том, чтобы оказать необходимую помощь конкретному человеку в сложной жизненной ситуации.

Рыночная система хозяйствования меняет не только экономическую политику управления хозяйством, но и требования к рабочей силе, формирует новую политику хозяйственной мотивации.

Таким образом, социальную защиту можно определить, как систему законодательных, социально-экономических и морально-психологических гарантий, обеспечивающих достойное и социально приемлемое качество жизни человека. Основными институтами социальной защиты человека являются государство, профессиональные союзы и другие общественные объединения. В то же время социальная защита строится на социальных гарантиях. Эти гарантии зафиксированы законодательством.

**Закон «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» Статья 19. Социальная и правовая защита частных детективов и охранников. Комментарий к статье 19**

В соответствии с Федеральным законом от 16 июля 1999 г. N 165-ФЗ (ред. от 13 декабря 2002 г.) "Об основах обязательного социального страхования" (далее - Закон об обязательном страховании) обязательное социальное страхование - часть государственной системы социальной защиты населения, спецификой которой является осуществляемое в соответствии с Федеральным законом страхование работающих граждан от возможного изменения материального и (или) социального положения, в том числе по не зависящим от них обстоятельствам.

Обязательное социальное страхование представляет собой систему создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и (или) социального положения работающих граждан вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, инвалидности, болезни, травмы, беременности и родов, потери кормильца, а также наступления старости, необходимости получения медицинской помощи, санаторно-курортного лечения и наступления иных установленных законодательством РФ социальных страховых рисков, подлежащих обязательному социальному страхованию.

При этом обязательное страхование распространяется как на лиц, самостоятельно обеспечивающих себя работой, так и на работающих граждан при условии уплаты ими или за них страховых взносов на обязательное социальное страхование в соответствующие фонды (Фонд социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования).

Согласно п. 2 ст. 6 Закона об обязательном страховании к субъектам обязательного социального страхования относятся страхователи (работодатели), страховщики, застрахованные лица, а также иные органы, организации и граждане, определяемые в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования.

С 1 января 2001 г. частью второй Налогового кодекса РФ был введен единый социальный налог (далее - ЕСН), который заменил многие действовавшие страховые взносы в государственные внебюджетные фонды. При этом в ст. 11 Вводного закона N 118 указано, что взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний не включаются в состав единого социального налога (взноса) и уплачиваются в соответствии с федеральными законами об этом виде социального страхования. Таковым является Федеральный закон от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ (ред. от 22 апреля 2003 г.) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".  
Страховые взносы на обязательное пенсионное страхование уплачиваются в соответствии с Федеральным законом от 15 декабря 2001 г. N 167-ФЗ (ред. от 31 декабря 2002 г.) "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" (далее - Закон о пенсионном страховании).

Охранные предприятия, в штате которых работают по трудовым договорам частные охранники, являются страхователями и уплачивают следующие обязательные платежи, связанные с обязательным страхованием охранников.  
На основании ст. 236 НК РФ с суммы начисленной заработной платы и иных вознаграждений в пользу частных охранников, работающих по трудовому договору или привлеченных для оказания охранных услуг по гражданско-правовому договору, подлежит уплате ЕСН. Порядок определения налоговой базы по ЕСН указан в ст. 237 НК РФ, а ставки ЕСН - в ст. 241 НК РФ. Налоговым периодом по ЕСН признается календарный год, а отчетными периодами по налогу признаются первый квартал, полугодие и 9 месяцев календарного года. Порядок исчисления, порядок и сроки уплаты ЕСН налогоплательщиками-работодателями, к которым относятся и охранные предприятия, определены в ст. 243 НК РФ.

В соответствии со ст. 10 Закона о пенсионном страховании объект обложения и база для начисления пенсионных страховых взносов идентичны объекту налогообложения и налоговой базе по ЕСН. Суммы страховых взносов, поступившие за застрахованное лицо (частного охранника) в бюджет Пенсионного фонда РФ, учитываются на его индивидуальном лицевом счете. Размер страхового взноса на единицу измерения базы для начисления страховых взносов указан в ст. 22 Закона об обязательном пенсионном страховании. Однако в течение 2005 - 2007 гг. для страхователей, которые выступают в качестве работодателей для лиц 1967 года рождения и моложе, применяются ставки страховых взносов, установленные в ст. 33 Закона об обязательном пенсионном страховании.

Согласно п. 2 ст. 243 НК РФ сумма ЕСН (сумма авансового платежа по ЕСН) уменьшается налогоплательщиками на сумму начисленных ими за тот же период страховых взносов (авансовых платежей по страховому взносу) на обязательное пенсионное страхование (налоговый вычет) в пределах таких сумм, исчисленных исходя из тарифов страховых взносов, предусмотренных Законом о пенсионном страховании.  
С суммы начисленной частному охраннику заработной платы и иных вознаграждений по трудовому договору подлежит начислению и уплате также страховой взнос от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. При этом следует иметь в виду, что если частный охранник привлекается охранным предприятием по гражданско-правовому договору, то тогда согласно п. 1 ст. 5 Закона N 125-ФЗ частные охранники подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, только если в соответствии с указанным договором страхователь (охранное предприятие) обязан уплачивать страховщику (Фонд социального страхования) страховые взносы.

В соответствии со ст. 11 НК РФ частные детективы для целей применения налогового законодательства признаются индивидуальными предпринимателями. В случае если частный детектив нанимает по трудовому договору работников, у него возникают такие же обязательства по уплате обязательных платежей, как и у охранного предприятия. Иными словами, с сумм заработной платы и иных вознаграждений, выплачиваемых частным детективом по трудовому договору, необходимо исчислить и уплатить ЕСН, пенсионные страховые взносы и страховой взнос от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Однако помимо уплаты ЕСН и страховых взносов с заработной платы работников частный детектив уплачивает ЕСН с суммы получаемого дохода за себя самого. При этом согласно п. 3 ст. 237 НК РФ налоговая база определяется как сумма доходов, полученных частным детективом за налоговый период как в денежной, так и в натуральной форме от предпринимательской либо иной профессиональной деятельности, за вычетом расходов, связанных с их извлечением. При этом состав расходов, принимаемых к вычету в целях налогообложения, определяется в порядке, аналогичном порядку определения состава затрат, установленных для налогоплательщиков налога на прибыль соответствующими статьями гл. 25 НК РФ. Ставка ЕСН, уплачиваемого частным детективом как индивидуальным предпринимателем, указана в п. 3 ст. 241 НК РФ, а порядок исчисления и сроки уплаты ЕСН определены в ст. 244 НК РФ. При этом следует иметь в виду, что частные детективы на основании п. 1 ст. 245 НК РФ не исчисляют и не уплачивают ЕСН в части суммы налога, зачисляемой в Фонд социального страхования РФ.  
Однако частные детективы могут уплачивать за себя страховые взносы в ФСС в порядке и на основаниях, предусмотренных Федеральным законом от 31 декабря 2002 г. N 190-ФЗ "Об обеспечении пособиями по обязательному социальному страхованию граждан, работающих в организациях и у индивидуальных предпринимателей, применяющих специальные налоговые режимы, и некоторых других категорий граждан".  
Объект обложения и база для исчисления пенсионных страховых взносов частным детективом за себя идентичны объекту налогообложения и налоговой базе по ЕСН.

Указанные выше виды страховых платежей и ЕСН, который также предназначен для мобилизации средств для реализации права частных охранников и детективов на государственное пенсионное и социальное обеспечение (страхование) и медицинскую помощь, подлежат уплате охранными предприятиями и частными детективами на основании соответствующих федеральных законов, в которых определены порядок и условия проведения конкретного вида обязательного страхования.  
Согласно ч. 2 комментируемой статьи граждане, занимающиеся частной детективной и охранной деятельностью, подлежат обязательному страхованию за счет средств соответствующего предприятия (объединения) на случай гибели, получения увечья или иного повреждения здоровья в связи с осуществлением сыскных или охранных действий.  
Изменения, внесенные Федеральным законом от 06.06.2005 N 59-ФЗ, убрали из текста части 2 комментируемой статьи формулировку "работающие по найму".  
В соответствии со ст. 3 Закона РФ от 27 ноября 1992 г. N 4015-1 "Об организации страхового дела в Российской Федерации" и ст. ст. 3, 935 и 936 ГК РФ обязательное страхование осуществляется в силу федерального закона, определяющего порядок и условия проведения конкретного вида обязательного страхования.  
В этой связи, хотя ч. 2 комментируемой статьи и предусмотрено обязательное страхование частных охранников и детективов, однако не определены порядок и условия его проведения, в том числе объект страхования, порядок осуществления страховых выплат.

Таким образом, ч. 2 комментируемой статьи не подлежит применению до того момента, как в установленном законодательством порядке будут определены порядок и условия проведения данного вида обязательного страхования (см. также письмо Минфина России от 17 октября 1997 г. N 16-00-17-70).

В этой связи страхование охранников считается добровольным. Причина в том, что тарифы обязательного страхования должны утверждаться соответствующими законами. Так гласит ст. 11 Закона РФ от 27 ноября 1992 г. N 4015-1 "Об организации страхового дела в Российской Федерации". Тарифы же по страхованию охранников Законом не утверждены.  
Тем не менее ЕСН со страховки охранников платить не нужно. Такая льгота предусмотрена пп. 7 п. 1 ст. 238 Налогового кодекса РФ. НДФЛ со своей страховки охранники также не платят. Это предусмотрено пп. 3 п. 1 ст. 213 Налогового кодекса РФ.

Часть 3 комментируемой статьи декларирует гарантии правовой защиты частных охранников, предусматривая ответственность лиц, оказывающих сопротивление при их задержании, угрожающих и причиняющих насилие или покушающихся на жизнь сотрудников предприятий, занимающихся оказанием охранных услуг.  
Так, например, грубое нарушение общественного порядка, выражающее явное неуважение к обществу, сопровождающееся применением насилия к гражданам либо угрозой его применения, связанное с сопротивлением представителю власти либо иному лицу, исполняющему обязанности по охране общественного порядка или пресекающему нарушение общественного порядка, является квалифицированным составом хулиганства, предусмотренного в ч. 2 ст. 213 УК РФ.

**Трудовой договор**

Трудовой договор это обязательный документ, который составляется и подписывается двумя сторонами. Первая сторона – Работодатель – предоставляющий возможность второй стороне – Работнику – выполнять определенную работу.

За неё последний получает заработную плату и определенные льготы, а также выплаты. Все права и обязанности сторон юридически оформляются и закрепляются.

Каждый получает по копии трудового договора и с этого момента работник считается официально принятым. Он может начать исполнять свои служебные обязанности в полной уверенности защиты своих прав.

Трудовой договор является основным документом, который составляется при приеме на работу. Он представляет собой соглашение между работником и его работодателем относительно видов деятельности, а также сроках работы.

Ддоговор является юридическим основанием оформления прав и обязанностей сторон. Он отличается от договора подряда. Последний составляется на определенный, четко оговариваемый срок и не подразумевает различных гарантий, льгот и компенсаций, как в случае трудового договора. Возможно практическое оформление трудового контракта или соглашения. Это одно и тоже.

Обязательно оформление в письменной форме. Наличие двух экземпляров. Стороны имеют каждая свою копию. Возможно заключение трудового договора в устной форме в том случае, когда работник с ведома начальства приступил к исполнению своих обязанностей.

Если допущение к работе приобретает фактический характер, тогда письменная форма оформления трудового договора обязательна. Возможен ряд определенных условий, который оговаривается в договоре отдельно:

* Место работы. Здесь определяется конкретное место работы сотрудника;
* Испытательный срок. Он может быть обязательным или по желанию работодателя, если он хочет проверить новичка;
* Неразглашение различного рода служебной информации;
* Возможно различное дополнительное медицинское или социальное обслуживание сотрудника;
* Обязательный пункт, где четко прописываются все права и обязанности сторон. Все это делается на основании Трудового Права.

Различаются трудовые договора по следующим категориям:

* По совместительству;
* По форме ТД-1;
* Срочный договор;
* На сезонные работы.

Заключение трудового договора является гарантией прав работодателя и работника. Это своего рода охранительный документ, который защищает работника в случае возникновения различного рода спорных ситуаций. Все обязанности сторон также указываются, что дает определенную свободу действий в рамках указанного в договоре.

Трудовой договор в мировой и российской практике имеет повсеместное распространение. С его заключением отпадает ряд вопросов и работник получает ясные и четкие представления о круге своих обязанностей, а также правах, что немаловажно.

Он может получить также различные льготы, пособия, выплаты. Возможно наличие отдельных условий по предоставлению социального, медицинского или иного обслуживания.

**Порядок решения трудовых споров**

**Индивидуа́льный трудово́й спор** – в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации – это неурегулированные разногласия между [работодателем](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C) и [работником](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA) по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, [коллективного договора](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80), соглашения, [локального нормативного акта](http://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%9B%D0%BE%D0%BA%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%BD%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%B0%D0%BA%D1%82&action=edit&redlink=1), [трудового договора](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9_%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80) (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Также индивидуальным трудовым спором признается спор между [работодателем](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C) 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.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется [Трудовым кодексом Российской Федерации](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9_%D0%BA%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81_%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9_%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8) и иными [федеральными законами](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD), а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

**Способы разрешения индивидуального трудового спора в Российской Федерации**

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются [комиссиями по трудовым спорам](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D1%81%D1%81%D0%B8%D1%8F_%D0%BF%D0%BE_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%BC_%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%BC) и [судами](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%83%D0%B4) (ст.382 Трудового кодекса РФ). Также индивидуальные трудовые споры рассматриваются рядом других органов в соответствии с ч.2 ст. 383 Трудового кодекса РФ.

**Рассмотрение индивидуального трудового спора судом**

В [судах](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%83%D0%B4) рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям [работника](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA), [работодателя](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C) или [профессионального союза](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D1%81%D0%BE%D1%8E%D0%B7), защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением [комиссии по трудовым спорам](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D1%81%D1%81%D0%B8%D1%8F_%D0%BF%D0%BE_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%BC_%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%BC) либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению [прокурора](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%BA%D1%83%D1%80%D0%BE%D1%80), если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

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](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA) 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](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C) имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

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.

Индивидуальные трудовые споры по первой инстанции подведомственны районным судам.

**Рассмотрение индивидуального трудового спора комиссией по трудовым спорам**

В [комиссии по трудовым спорам](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D1%81%D1%81%D0%B8%D1%8F_%D0%BF%D0%BE_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%BC_%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%BC) рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлению работника, если он самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

[Работник](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA) может обратиться в комиссию по трудовым спорам в двухмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Заявление работника, 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 работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного Трудовым кодексом РФ (3-и месяца). 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. Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

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

**Рассмотрение индивидуального трудового спора другими органами**

**Государственная инспекция труда**

В соответствии со ст.373 Трудового кодекса РФ Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) на окончательное решение работодателя о расторжении трудового договора при несогласии выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

**Комиссия государственного органа по служебным спорам**

Комиссия государственного органа по служебным спорам рассматривает индивидуальные служебные споры – неурегулированные между представителем нанимателя и гражданским служащим либо гражданином, поступающим на гражданскую службу или ранее состоявшим на гражданской службе, разногласия по вопросам применения законов, иных нормативных правовых актов о гражданской службе и служебного контракта, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных служебных споров.[[2]](http://ru.wikipedia.org/wiki/%C8%ED%E4%E8%E2%E8%E4%F3%E0%EB%FC%ED%FB%E9_%F2%F0%F3%E4%EE%E2%EE%E9_%F1%EF%EE%F0#cite_note-2).

**Вышестоящие органы**

Вышестоящие органы могут рассматривать трудовые споры работников прокуратуры, сотрудников органов внутренних дел и ряда других.

**Вынесение решений по индивидуальным трудовым спорам и исполнение решений 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 указанных в части второй настоящей статьи компенсаций.

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 Трудового кодекса РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи.

Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

Если в случаях, предусмотренных настоящей статьей, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

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. В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

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 заработке.

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.