

Правовое регулирование ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

План урока:

- I. Трудовое право
- II. Социальное партнерство
- III. Трудовой договор
- IV. Дисциплина труда
- V. Трудовые споры

(I) Трудовое право

- До XX в. государство почти не регулировало применение труда на производстве. Считалось, что работник и работодатель — свободные люди и могут сами регулировать свои отношения трудовым договором. Однако всегда так получалось, что работодатель в условиях безработицы диктовал работнику самые невыгодные условия (например, 16-часовой рабочий день, невысокая зарплата и т. п.). Поэтому государство в первой половине XX в. перестало считать отношения по найму рабочей силы **частным делом** работника и работодателя, увидев в рассматриваемой сфере публичный интерес (например, сохранение социальной стабильности, охрана здоровья человека, поддержание достойного уровня его жизни), и стало устанавливать в правовых нормах, носящих **строго обязательный характер**, минимальные гарантии для работающих по трудовому договору. Именно эти нормы образовали впоследствии **самостоятельную отрасль права — трудовое право.**

- **Трудовое право** – одна из важных отраслей права, регулирующая трудовые отношения работников и работодателей, а также иные, непосредственно связанные с трудом отношения.
- **Труд** – это целенаправленная деятельность человека, реализация его физических и умственных способностей для получения определенных материальных или духовных благ (создания материальной основы общества).

- Трудовое право - это совокупность норм, регулирующих общественные (социальные) отношения по труду на производстве, по социальной (общественной) организации труда во всем ее многообразии, по защите трудовых прав и законных интересов физических и юридических лиц, и конкретных правоотношений в данных сферах.

- **Предметом трудового права** являются трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.
- При этом под трудовыми отношениями законодатель понимает отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

- С точки зрения трудового права **трудовые отношения — это отношения между наемным работником и работодателем, заключившими между собой трудовой договор.** Действие трудового законодательства распространяется на предприятия, учреждения и организации **всех форм собственности.** При этом его целями являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

- Трудовое право — это одна из ведущих отраслей права Российской Федерации, представляющая собой систему норм права, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения **в целях установления государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создания благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.**

- **Основные права и обязанности работника и работодателя закреплены в ст. 21 и 22 ТК РФ. В частности, работник имеет право на:**
- — заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами;
- — предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- — рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- — своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы и т. д.

- **В то же время работник обязан:**
- — добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- — соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- — соблюдать трудовую дисциплину;
- — выполнять иные требования, предусмотренные трудовым законодательством.

- **Работодатель имеет право:**
- — заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством;
- — вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- — поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- — требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- — привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством.

- **В то же время работодатель обязан:**
- — соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- — обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- — обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- — выполнять иные требования, предусмотренные трудовым законодательством и т. д.

- В любом случае необходимой предпосылкой участия в трудовом правоотношении является трудовая правосубъектность, включающая в себя трудовую правоспособность и трудовую дееспособность.
- Трудовая **правоспособность** — это способность иметь субъективные трудовые права и нести трудовые обязанности, а трудовая **дееспособность** — это способность своими действиями приобретать и осуществлять трудовые права, приобретать и осуществлять трудовые обязанности.

- Любое государство в целях обеспечения социальной и политической стабильности стремится поддерживать полную занятость населения и предусматривает меры поддержки граждан, временно являющихся безработными.

- В нашей стране основным нормативно-правовым актом, регулирующим отношения в сфере занятости и трудоустройства является **Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации»**
- Свою политику в сфере занятости и трудоустройства государство осуществляет посредством системы специальных органов — государственных органов занятости населения. В эту систему входят Федеральная служба занятости населения, соответствующие органы субъектов РФ, государственные учреждения службы занятости на местах (в городах и районах) — центры занятости населения.

- Основными функциями и обязанностями органов занятости являются:
- — анализ и прогнозирование состояния рынка труда (изучение спроса на рабочую силу и ее предложения);
- — информирование граждан и работодателей о наличии свободных рабочих мест и свободной рабочей силы;
- — содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
- — регистрация безработных граждан;
- — назначение и выплата пособий по безработице, оказание материальной и иной помощи безработным и лицам, находящимся на их содержании;
- — ряд других функций, возложенных на них законодательством.

- При этом все услуги, оказываемые государственными органами занятости гражданам по трудоустройству, являются бесплатными.
- Для осуществления своих функций государственные органы занятости наделены определенными правами. В частности, они вправе запрашивать и получать в установленном порядке от органов исполнительной власти и работодателей информацию, связанную с занятостью населения, а также другие материалы, необходимые для решения вопросов, входящих в их компетенцию.
- Под **занятостью** в трудовом законодательстве понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. Различные виды такой деятельности рассматриваются как формы занятости.

- Трудовое право регулирует следующие вопросы:
- кто может стать работником по трудовому договору;
- как заключается трудовой договор;
- как увольняются работники;
- какое время работник должен трудиться;
- как оплачивается его труд;
- какие отпуска ему предоставляются;
- меры поощрения и меры дисциплинарного взыскания и др.

- Помимо этих трудовое право регулирует еще некоторые вопросы, тесно связанные с использованием труда работника на производстве: занятость и трудоустройство, взаимоотношения трудового коллектива и администрации, профсоюза и администрации, подготовка кадров, повышение квалификации, материальная ответственность работника и работодателя, разрешение трудовых споров и др.

- **Трудовое законодательство — это совокупность нормативных актов, регулирующих трудовые отношения.**
- Оно довольно объемно. *Все нормативные акты, его составляющие, можно подразделить в зависимости от их юридической силы на законы и подзаконные акты.*
- Среди законов, регулирующих трудовые отношения, прежде всего следует назвать **Декларацию прав и свобод человека и гражданина РФ**, принятую Верховным Советом РСФСР 22 ноября 1991 г., где закрепляется право граждан на труд.

- Конституция РФ (1993 г.) формулирует основные конституционные принципы использования труда в России — самые общие нормы о применении труда.
- 1. Труд в нашей стране свободен. Это означает, что каждый гражданин вправе по своему усмотрению распоряжаться своими способностями к труду: может выбрать себе род занятий, профессию. *Гражданин может вообще отказаться от труда* (конечно, если он может себе это позволить), и никто не сможет принудить его к этому. В Российской Федерации *принудительный труд запрещен. Не считаются принудительным трудом работы по приговору суда, работы в условиях общественного бедствия, военная служба.*

- 2. Каждый человек имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Во-первых, законодательство содержит требования, правила безопасности труда, которые не могут нарушаться. Во-вторых, за труд во вредных условиях устанавливается повышенная заработная плата, предоставляются дополнительные отпуска, выдается молоко и т. д. В-третьих, некоторые категории работников не допускаются к таким работам. В-четвертых, законодательство устанавливает ответственность работодателя, за ущерб, нанесенный жизни и здоровью работника. В-пятых, контролем за безопасностью труда занимаются специальные органы (инспекции, профсоюзы и др.).

- 3. Труд каждого должен быть соответствующим образом вознагражден. Не допустимы какие-либо ущемления в оплате труда в зависимости от пола, возраста, национальности и др. Минимальный размер оплаты труда устанавливается государством.
- Каждый человек имеет право на защиту от безработицы.
- Каждый имеет право на отдых.

- Особое место среди источников трудового права занимает **Трудовой кодекс (ТК РФ)**, систематизированный регулирующий все стороны трудовых отношений. Это довольно объемный нормативный акт, состоящий из 424 статей, размещенных в 14 разделах, включающих в себя 62 главы. Он принят в 2001 г.
- Трудовое законодательство, помимо ТК, содержит и *другие законы*, относящиеся к отдельным институтам, например Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» или Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

- Подзаконными актами (указами, постановлениями, инструкциями и др.) трудовые отношения в последнее время стали регулироваться в меньшей степени, нежели ранее, когда в нашей стране парламент как орган, работающий на постоянной основе и профессионально занимающийся законотворчеством, отсутствовал. Подзаконные акты, действующие на сегодняшний день, приняты в основной своей массе после 1991 г. **Среди центральных органов делегированным правотворчеством в сфере труда занимается Министерство труда и социальной защиты (в его составе Федеральная служба занятости).** Органы власти (представительные и исполнительные) субъектов Федерации и органы местного самоуправления активностью в этом плане не отличаются.

- *В регулировании трудовых правоотношений большое место занимают корпоративные (или локальные) нормативные акты.* Это акты, разрабатываемые и принимаемые на предприятии и распространяющиеся на коллектив данного предприятия (*например, Положение о приеме на работу, Положение о премиях, Правила внутреннего трудового распорядка и т. п.*). Как правило, они лучше учитывают условия и особенности конкретного предприятия и более точно регулируют трудовые отношения, нежели законодательные нормативные акты.

(II) Социальное партнерство

- В соответствии со ст. 23 Трудового кодекса **социальное партнерство в сфере труда** – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

- **Социальное партнерство осуществляется на нескольких уровнях:**
- **федеральном**, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- **межрегиональном**, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;
- **региональном**, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;
- **отраслевом уровне**, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- **территориальном уровне**, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- **локальном**, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

• **Социальное партнерство в сфере труда осуществляется в следующих формах:**

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций по вопросам регулирования трудовых отношений;
- участия работников в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

- **Принципы социального партнерства:**
- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;

- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений;
- ответственность сторон за невыполнение по их вине коллективных договоров и соглашений.

- **Органами социального партнерства являются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. На федеральном уровне образуется постоянно действующая российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений из представителей общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства РФ. Трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений могут образовываться в субъектах Российской Федерации.**

- Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут создаваться на федеральном, межрегиональном, территориальном уровнях социального партнерства. На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

- **Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

- **Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.** В него включаются взаимные обязательства сторон по таким вопросам, как: формы, системы и размеры оплаты труда; выплата пособий и компенсаций; механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен и т.п.; занятость работников, условия их высвобождения, переобучения; **рабочее время и время отдыха**; улучшение условий и охраны труда; соблюдение интересов работников при приватизации; **охрана здоровья работников и экологическая безопасность**; льготы работникам, совмещающим работу с обучением; **отдых работников и членов их семей**; контроль за выполнением колдоговора; **отказ работников**

- **Коллективный договор заключается на срок до трех лет и может быть продлен на срок до трех лет. Действие колдоговора распространяется на всех работников организации.**
- Соглашение – это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом или территориальном уровнях.

- **В соответствии со ст. 46 Трудового кодекса РФ в соглашение могут включиться взаимные обязательства сторон по таким вопросам, как оплата труда, условия и охрана труда, режимы труда и отдыха, развитие социального партнерства и иные вопросы, определенные сторонами.**

- Соглашения заключаются на срок не более трех лет и могут быть продлены на срок не более трех лет. Действие соглашения распространяется на работников и работодателей, которые уполномочили своих представителей на его заключение, на органы государственной власти и местного самоуправления (в пределах взятых ими на себя обязательств), а также на работников и работодателей, присоединившихся к соглашению после его заключения. Если работодатели в течение 30 дней со дня опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти по труду свой мотивированный отказ, то соглашение считается распространенным на этих работодателей.

- **За уклонение сторон от участия в коллективных переговорах, непредоставление необходимой информации, а также за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения установлена ответственность в виде штрафа.**

- **Трудовой кодекс РФ в ст. 53 предусматривает основные формы участия работников в управлении организацией:**
- **учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных законом или колдоговором;**
- **проведение представительным органом работников консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;**
- **получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;**
- **обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;**
- **обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;**
- **участие в разработке и принятии коллективных договоров и др.**

Самостоятельно

- 1 вариант
 - 2 вариант
1. Трудовое право – это?
 2. Цели трудового законодательства (права).
 3. Основные государственные органы в сфере труда.
 4. На сколько лет заключается коллективный договор?
 5. На кого распространяется действие коллективного договора?
1. Труд – это?
 2. На кого распространяется действие трудового законодательства?
 3. Основные законы в сфере труда.
 4. Коллективный договор это?
 5. Какие санкции применяют при нарушении или не выполнении коллективного

(III)Трудовой договор

- **Трудовой договор** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

- Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. **Работодателем может быть юридическое лицо или физическое лицо (как правило - индивидуальный предприниматель). Работником может быть гражданин не моложе 16 лет (допускается приём на работу для выполнения лёгкого труда в свободное от учёбы время по достижении 14-летнего возраста с согласия родителей, усыновителей, попечителя).**

- **Виды трудового договора по сроку его действия:**
- ***на неопределенный срок;***
- ***на определенный срок*** не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен федеральными законами.
- Основной разновидностью является договор на ***неопределенный срок***, и именно он должен заключаться в большинстве случаев.
- Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на ***неопределенный срок*** с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса (например, **временные работы, сезонные работы, пусконаладочные** и др.).

- В случаях , предусмотренных частью второй ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться только по соглашению сторон трудового договора. Это означает, что **отказ работодателя в приеме на работу по причине желания работника подписать договор на *неопределенный* срок будет неправомерным, если не будет основан на деловых, профессиональных качествах работника, а это он может проверить в период испытательного срока.**

- **Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на *неопределенный* срок.**
- **В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается**

- **Виды трудового договора по характеру трудовых отношений:**
- трудовой договор по основному месту работы;
- трудовой договор на работе по совместительству (гл. 44 ТК РФ);
- трудовой договор о временной работе сроком до двух месяцев (гл. 45 ТК РФ);
- трудовой договор о сезонной работе (гл. 46 ТК РФ);
- трудовой договор о работе у работодателя — физического лица (гл. 48 ТК РФ);
- трудовой договор о работе на дому (гл. 49 ТК РФ);
- контракт о государственной (муниципальной) службе.

- **Контракт также можно отнести к разновидностям трудового договора, с учетом той особенности, что основное правовое регулирование содержится в специальных законах, регламентирующих отдельные виды государственной (муниципальной) службы, а трудовое законодательство действует в части, не урегулированной специальными законами.**

- **Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном законодательством порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):**
 - **военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;**
 - **членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);**
 - **лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера;**
 - **других лиц, если это установлено федеральным законом (ст. 11 ТК РФ).**

- **Обязательными условиями трудового договора являются:**

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжёлых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования,

- Расторжение договора работодателем разрешается до окончания испытательного срока, с предупреждением работника за три дня в письменной форме и указанием причин, послуживших причиной для признания этого работника не выдержавшим испытание.
- Если сотрудник прошёл испытательный срок, то **трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя, в частности, в следующих случаях:**
 - ликвидации организации;
 - сокращения штата;
 - неоднократного неисполнения работником трудовых обязанностей;
 - разглашения коммерческой тайны.
- Срочный трудовой договор расторгается обычно по окончании срока его заключения, если не произошли иные обстоятельства, приведшие к расторжению договора.

(IV) Дисциплина труда

- **Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение установленным работодателем правилам поведения во время выполнения ими трудовых обязанностей.**
- **Эти правила устанавливаются общими требованиями Трудового кодекса РФ, иными федеральными законами, а также коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, индивидуальным трудовым договором.**

- Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.
- Дисциплина труда важнейший элемент трудовых отношений работника с работодателем и его святая обязанность соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

- **Значение дисциплины** труда заключается в том, что она:
- способствует достижению высокого качества результатов труда каждого работника и организации;
- позволяет работнику трудиться с наивысшей производительностью;
- способствует охране здоровья и жизни во время трудовой деятельности, профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- способствует рациональному использованию рабочего времени каждого работника и всего трудового коллектива.

- Методы обеспечения трудовой дисциплины необходимы для создания организационных и экономических условий для высокопроизводительной работы. **Следующие три метода взаимосвязаны:**

- сознательное отношение к труду;
- методы убеждения и воспитания;
- поощрение за добросовестный труд.

- А для нерадивых, недобросовестных работников – **применение в необходимых случаях мер дисциплинарного и общественного воздействия**

- Абсолютное большинство работников понимает необходимость дисциплины совместного труда и добровольно ее соблюдает, зная, что это его обязанность по трудовому договору.

(V)Трудовые споры

- Каждый человек в любой момент может столкнуться на работе с несправедливостью по отношению к себе. Возможно, это будет незаконное увольнение, отказ в выплате положенной компенсации или ущемление других прав. **Чтобы добиться от работодателя справедливости, необходимо знать правовые нормы, регулирующие трудовые споры и порядок их разрешения.**

- **Трудовые споры** представляют собой разногласия, которые могут возникнуть между субъектами правоотношений, регулируемых трудовым правом.
- Их разделяют на:
 - **Индивидуальные;**
 - **Коллективные.**

- **Коллективные трудовые споры** рассматриваются, в соответствии с главой 61 ТК РФ, примирительной комиссией, с участием посредника или трудовым арбитражем.
- Порядок рассмотрения таких споров несколько отличается от порядка рассмотрения **индивидуальных споров**.
Они рассматриваются, в соответствии главой 60 ТК РФ, трудовыми комиссиями, трудовыми инспекциями или в суде.

- **Порядок разрешения трудовых споров**

- Порядок рассмотрения **коллективных споров** описан в ст. 402 – 404 ТК РФ. Чтобы спор был признан руководством и представителями работодателя, работники должны направить им **письменные требования**.

В течение **3-х дней** после получения такого требования работодатель должен сформировать примирительную комиссию, которая будет состоять из равного количества представителей от работников и работодателя.

Следующий этап – переговоры с участием посредника. Если стороны достигнут соглашения, то следующей стадии не будет. Если же соглашение не будет достигнуто, то дальше спор будет рассматриваться уже в **трудовом арбитраже**.

Все органы исполнительной власти на предприятии, которые создаются при коллективном споре, создаются на временной основе, и освобождаются от основной работы на время рассмотрения коллективного спора.

- **Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения**

- **Работник имеет право написать жалобу в трудовую комиссию или в суд в течение 3-х месяцев с момента нарушения его трудовых прав работодателем.**

- **Сроков обращения в трудовую инспекцию законодательством не установлено.**

Чтобы суд начал рассматривать спор между конкретным работником и работодателем, работник должен

- **Решение суда, трудовой комиссии или трудовой инспекции обязательно для исполнения работодателем.** Если работодатель этого не делает, то работник имеет право подать иск в суд высшей инстанции.
- **Обращение в трудовую комиссию или инспекцию не лишает работника права самостоятельно обратиться в суд.** **Разница заключается в том, что при обращении в суд, работник сам собирает доказательства нарушения его прав.** Зачастую сделать это совсем не просто – работодатель будет всячески противиться и мешать.

- **Если же работник напишет жалобу на работодателя в инспекцию по труду, то доказательства будут они собирать в ходе внеплановой проверки. Если жалоба будет подана в комиссию, то обе стороны должны будут представить доказательства.**