**Задание для обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения**

 УВАЖАЕМЫЕ студенты!

 Запишите в документе Ф.И посередине листа, число, тему урока.

 ВЫПОЛНИТЕ РАБОТУ в ***документе в формате MS Word* или**

 **в тетради и вышлите фото, Ф.И. посередине листа, число, № и тему урока..**

 Дата 05.11.2020г.

Группа Э -17

Учебная дисциплина Правовое обеспечение профессиональной деятельности

Тема занятия. Урок № 34

Форма Лекция

**Содержание занятия**

**Новый материал Рассмотрение трудовых споров в КТС**

 **и судебном порядке.**

**ПРОЧИТАЙТЕ тест внимательно текст**

 **Лекция 10. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ**

 **по ссылке** [**https://studfile.net/preview/3651052/page:47/**](https://studfile.net/preview/3651052/page%3A47/)

**З**апишите конспект с понятиями по 3 пунктам текста.

**ПРАКТИЧЕСКОЕ занятие.**

**Рассмотрим примеры** индивидуальных трудовых споров, относящиеся

 непосредственно к компетенции КТС.

**ПРИМЕР 1**

**Работнику установлен рабочий день, продолжительность рабочего времени которого превышает 8 часов (при пятидневной рабочей неделе). Работа в сверхурочное время не предусмотрена коллективным договором, соглашением, документально не оформляется и, соответственно, не оплачивается. Эти работы не подпадают под действие ст. 121 ТК.**

**В приведенном примере нарушаются нормы ТК, а именно:**

**ст. 112 ТК, определяющая полную норму продолжительности рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю;**

**ст. 69 ТК, согласно которой за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни должна производиться соответствующая оплата.**

**ПРИМЕР 2**

**Работнику была выплачена заработная плата, в полтора раза превышающая его обычную ежемесячную заработную плату. Исходя из расчетного листа, увеличение заработной платы стало следствием увеличения премии. Работником это обстоятельство было истолковано как оплата за периодически выполняемую работу (по устному распоряжению нанимателя) в выходные дни.**

**Позднее наниматель уведомил работника об удержании из заработной платы работника в следующем месяце в связи с допущенной нанимателем ошибкой при распределении премии в предыдущем месяце. По этому вопросу возник спор.**

**Согласно ст. 107 ТК удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством.**

**По общему правилу не допускается удержание из заработной платы сумм, излишне выплаченных работнику нанимателем, в том числе и при неправильном применении закона. Исключением является лишь случай, когда излишне перечисленная сумма явилась следствием счетной ошибки.**

Разрешение приведенных споров относится согласно ст. 236 ТК к компетенции КТС, однако при обращении в соответствую­щий орган необходимо принимать во внимание ранее отмеченное нами условие о принадлежности работника к профессиональному союзу.

Статьей 242 ТК предусмотрен срок для обращения в КТС за разрешением индивидуального трудового спора — три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Этот срок применяется ко всем категориям трудовых споров, для которых не установлены иные сроки.

При поступлении заявления работника в КТС оно подлежит обязательной регистрации. Рассмотрение спора в КТС происходит в присутствии работника, подавшего заявление. Предусмотрена возможность рассмотрения индивидуального трудового спора и в отсутствие работника, однако для данной процедуры необходимо письменное на то согласие работника, выраженное в заявлении.

В случае неявки работника на заседание КТС рассмотрение спора переносится, однако при повторной неявке работника (без уважительных причин) КТС наделена правом вынесения решения о снятии заявления с рассмотрения. Однако в этом случае  работник не лишается  права на повторную подачу заявления.

Перечень уважительных причин неявки на заседание КТС законодателем не предусмотрен, и в каждом случае уважительность определяется соответствующим органом. На наш взгляд, целесообразно было бы определить примерный перечень уважительных причин.

Срок для рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС — 10 дней со дня поступления заявления в комиссию.

КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, специалистов, представителей профессиональных союзов и иных объединений, если это необходимо для рассмотрения индивидуального трудового спора, а также имеет право запрашивать документы и расчеты, необходимые для разрешения спора.

На заседании ведется протокол, который по окончании заседания подписывается председателем и секретарем КТС.

Принятое КТС решение имеет обязательную силу. Копии данного решения вручаются сторонам в трехдневный срок со дня его принятия.

Законодательством предусмотрен десятидневный срок для обжалования работником или нанимателем решения КТС в суд. Отсчет этого срока начинают со дня вручения сторонам копии решения КТС.

Исключение составляют случаи, предусмотренные ст. 320 и 321 ТК. В них рассматриваются особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений в организациях с ино­странными инвестициями, филиалах и представительствах юридических лиц Республики Беларусь, находящихся за границей, а также особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь.

В случае, если работник или наниматель в течение 10 дней не обжаловал решение КТС, оно подлежит добровольному исполнению нанимателем не позднее чем в трехдневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на его обжалование. Исключение составляют решения, требующие немедленного исполнения (ст. 247 ТК).

В случае неисполнения решения КТС в установленный срок комиссия выдает работнику удостоверение, имеющее силу исполнительного листа, которое предъявляется судебному исполнителю для принудительного исполнения. Отметим, что КТС не имеет права выдавать такое удостоверение в следующих случаях:

* до истечения указанного срока, т.к. и работник, и наниматель вправе обжаловать решение в суд;
* если работник или наниматель в установленный срок обратились с заявлением о разрешении индивидуального трудового спора в суд.

**Разрешение индивидуальных трудовых споров в случае обращения в суд**

Порядок рассмотрения споров в суде определяется ТК и Гражданским процессуальным кодексом .

Статьей 241 ТК предусмотрен перечень трудовых споров, рассматриваемых в суде. ***Это споры:***

* 1) о недействительности трудового договора в случаях, предусмотренных ст. 22 ТК;
* 2) работника или нанимателя, если они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам;
* 3) работника, если комиссия по трудовым спорам не рассмотрела его заявление в установленный десятидневный срок;
* 4) прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам противоречит законодательству.

 **ОТВЕТЬТЕ:**

**1. По какой** статье ТК предусмотрен срок для обращения в КТС за разрешением индивидуального трудового спора? Срок?

2. Каков срок рассмотрения заявления со дня поступления в КТС ?

**Абсентеизм** (от [лат.](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA) *absens, absentis* — отсутствующий, [англ.](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BD%D0%B3%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA) *absenteeism*) — уклонение избирателей от участия в [голосовании](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5) на [выборах](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D1%8B%D0%B1%D0%BE%D1%80%D1%8B), или, в более широком понимании, политическое поведение, характеризующееся бездействием, то есть уклонением от какого-либо политического участия (электоральное поведение, партийная деятельность, участие в [митингах](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%B3) и [демонстрациях](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B5%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F_%28%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B8%D0%B5%29) и т. д.), но главным образом подразумевается уклонение от своих прямых [электоральных](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%AD%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B0%D1%82) функций.

Также абсентеизмом называют поведенческую модель, при которой работник систематически отсутствует на рабочем месте и избегает своих обязанностей. Традиционно абсентеизм рассматривается как индикатор плохой индивидуальной производительности и как одна из главных проблем менеджмента, исследование которой развивается в экономических и квази-экономических терминах. Последние исследования в этой области сосредоточились на рассмотрении и осмыслении абсентеизма в роли индикатора психологической, медицинской и социальной адаптации к работе[[1]](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%B1%D1%81%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B5%D0%B8%D0%B7%D0%BC#cite_note-1).

Наиболее видная психологическая модель «ухода» (withdrawal model) предполагает, что абсентеизм представляет собой реакцию индивида на неудовлетворительные рабочие условия. Данная модель находит эмпирические подтверждения отрицательной связи между отсутствием на рабочем месте и общей удовлетворённостью работой. Более того, данная теория находит подтверждение «прогресса ухода», начиная с невинных опозданий до прогулов работы и заканчивая увольнениями. Психологические исследования также указывают на предрасположенность сотрудников к абсентеизму.

Мерой абсентеизма чаще всего выступает общее количество пропущенных дней (или часов) или частота отсутствия сотрудника на работе. Стоит отметить, что учитываются пропуски как по уважительной, так и по неуважительной причине.

Абсентеизм, наряду с текучкой кадров, рассматривается как реакция сотрудников на условия труда, и является одним из главных показателей эффективности работы с персоналом, которая направлена на создание успешного личностно-организационного соответствия.

Абсентеизм, являясь одной из самых распространённых причин увольнения сотрудников, наносит серьёзный экономический ущерб предприятиям.

## Современное применение термина[[править](https://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%90%D0%B1%D1%81%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B5%D0%B8%D0%B7%D0%BC&veaction=edit&section=1) | [править код](https://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%90%D0%B1%D1%81%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B5%D0%B8%D0%B7%D0%BC&action=edit&section=1)]

В общем случае термин обозначает уклонение от [обязанностей](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D0%B1%D1%8F%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C).

Это явление, противоположное [презентеизму](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B5%D0%B8%D0%B7%D0%BC%22%20%5Co%20%22%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B5%D0%B8%D0%B7%D0%BC). В сфере трудовых отношений применяется для обозначения явления частого отсутствия [работника](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA) на своём месте, зачастую без [уважительной причины](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A3%D0%B2%D0%B0%D0%B6%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%87%D0%B8%D0%BD%D0%B0). Например, один день отсутствия из-за плохого [самочувствия](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D1%87%D1%83%D0%B2%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B8%D0%B5), но без посещения [врача](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D1%80%D0%B0%D1%87). Частое отсутствие работников может служить как индикатором слабой [морали](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8C), так и [синдромом больного здания](https://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%A1%D0%B8%D0%BD%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%BC_%D0%B1%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D0%B7%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F&action=edit&redlink=1).

*Коэффициент абсентеизма* — это отношение числа дней невыхода сотрудников на работу к общему числу рабочих дней в течение месяца, года.

**Форма отчета**.

 Отчет по заданию вышлите в едином *документе в формате MS Word,*

 из тетради (фото).

Срок выполнения задания 05.11.2020**.**

 **Получатель отчета**.

###  *Выполните задания и отправьте на*  электронную почту lik 1506 @ yandex.ru

###  с указанием Ф.И. группы, урок № 34.

### .

###