**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 18.11.2020г.

Группа Э -17

Учебная дисциплина Правовое обеспечение профессиональной деятельности

Тема занятия. Урок № 46

Форма Лекция

**Содержание занятия**

**Новый материал.**

 **Защита нарушенных прав. Досудебный и судебный порядок разрешения споров.**

**1. ПОВТОРЕНИЕ. Запишите содержание понятий:**

 **Активная политика занятости** –

**Безработица** —

**Занятость**—

**Скрытая безработица** –

**Структурная безработица** —

**Циклическая безработица** —.

**2. ПРОЧИТАЙТЕ внимательно текст Защита нарушенных прав.**

 **Запишите конспект с понятиями**

**Спор** - это разногласия, возникающие между участниками экономических отношений.

Поясним, что раз это определение мы изучаем в контексте темы «собственность», значит речь пойдет об экономических отношениях.

**Виды споров**.

* Преддоговорные.
* Договорные споры.
* Споры о нарушении прав собственников.
* Споры, связанные с причинением убытков.
* Споры с государственными органами.
* Споры о защите чести и достоинства, деловой репутации.
* Иные споры.

Порядок рассмотрения экономических споров:

досудебный (претензионный) и судебный.

***Досудебный порядок****:*

1. *Суть*– рассмотрение имущественных споров состоит в доведении требований(претензий) до предполагаемого нарушителя права с тем, чтобы он добровольно их удовлетворил.
2. Претензия должна быть оформлена в письменном виде.
3. Срок рассмотрения претензии не должен превышать 30 дней.
4. Претензионный порядок является желательным, но необязательным.

***Судебный порядок****:*

1. Сторонами в судебном процессе является истец и ответчик.
2. Истец – лицо, по поводу прав которого возник спор.
3. Ответчик – лицо, привлекаемое судом к ответу в связи с предложением, что оно нарушило права и интересу истца.
4. Обязанности сторон в судебном процессе:
* Добровольно исполнять свои обязанности.
* Приводить факты в обосновании своих требований и возражений, доказывать их.
* Являться в суд, сообщать о перемене своего места жительства.
* Нести судебные расходы.
1. **Судебные** доказательства – это фактические данные, на основании которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, имеющих значение для правильного разрешения дела.
2. ***Виды*** *доказательств:*
* Объяснения сторон.
* Свидетельские показания.
* Письменные доказательства.
* Вещественные доказательства.
* Заключения эксперта.
* Другие.
1. ***Судебное разбирательство насчитывает 4 стадии****:*
* Подготовительная.
* Исследование доказательств.
* Прения сторон.
* Вынесения решения.
1. Обжаловать судебное решение можно в вышестоящий суд в течении 10 дней по гражданскому спору(в течении 30 дней по арбитражному спору).
2. Исполнение судебных решений возлагается на судебных приставов.

***ИТОГ:***

1. Разрешить спор можно только по средствам обращения в суд.
2. Намного эффективнее использовать досудебный порядок рассмотрения споров.

# Досудебный порядок урегулирования трудового спора

# Закон разрешает работникам при возникновении разногласий с работодателем сразу обращаться в суд ([391-я](https://spmag.ru/away2.php?req=doc&base=LAW&n=357134&dst=102148&date=25.08.2020&demo=1&utm_source=spmag.ru) статья Трудового кодекса). То есть, соблюдать досудебное урегулирование трудовых споров они не обязаны. Но в определенных случаях его не нужно игнорировать, так как решение конфликта может быть затянуто неповоротливым судопроизводством на долгие месяцы. А досудебный порядок позволяет решить спор более оперативно, без череды процессуальных процедур, и с учетом особенностей производства.

## Что включает досудебное урегулирование трудовых споров?

Основной возможностью без суда урегулировать конфликт между сотрудником и работодателем является его [рассмотрение КТС](https://spmag.ru/articles/rassmotrenie-trudovyh-sporov-v-kts), то есть Комиссией по трудовым спорам. В 385-й статье Трудового кодекса (сокращенно – ТК) говорится, что работник вправе обратиться в комиссию только после того, как не смог самостоятельно разрешить разногласия с работодателем.

### Переговоры с руководством

Таким образом, первый этап досудебного урегулирования трудового спора – это попытка переговорить с руководителем фирмы или ее структурного подразделения, добровольный поиск возможного компромисса сторонами конфликта. Она действенна, в основном, если спор связан не с принципиальными разногласиями сторон, а с допущенными техническими ошибками. Например, когда работник заметил, что в трудовой договор неверно вписана его фамилия или дата рождения, или он не обнаружил себя в зарплатной ведомости и т.п.

В более серьезных случаях обсуждение конфликтной ситуации с работодателем лишь приводит к ее обострению. Данная досудебная стадия скорее является декларативной или рассчитанной на незначительные разногласия. Несмотря на то, что она должна предварять любое обращение работника в КТС, нигде не сказано, каким образом данный факт проверяется. Кроме того, Трудовой кодекс не содержит положения о том, что в случае отсутствия предварительных переговоров между сотрудником и работодателем, комиссия вправе отказать в рассмотрении трудового спора (387-я статья ТК).

### Обращение в Комиссию по трудовым спорам

Сотрудник, считающий, что его трудовые права нарушены, имеет право обратиться в КТС [в течение](https://spmag.ru/articles/srok-iskovoy-davnosti-po-trudovym-sporam) трех месяцев после того, как этот факт был им установлен ([386-я](https://spmag.ru/away2.php?req=doc&base=LAW&n=357134&dst=102120&date=25.08.2020&demo=1&utm_source=spmag.ru) статья ТК). Например, со дня выдачи зарплаты (которую он не получил), или с даты незаконно примененного дисциплинарного взыскания. Если указанный срок был пропущен по уважительному основанию – болезнь, длительный отпуск или командировка работника – он подлежит восстановлению.

Поступившее от работника заявление регистрируется, и в течение 10-ти дней КТС рассматривает возникший трудовой спор по существу. Если на заседание комиссии ни сотрудник, ни его представитель не является, оно переносится. Но если это повторится снова без уважительных причин, вопрос снимается с рассмотрения КТС. За работником остается право подать заявление повторно, но в пределах все того же трехмесячного срока. В отсутствие работника (его представителя) спор может рассматриваться лишь по его письменному заявлению.

Комиссия формируется из равного числа представителей работодателя и трудового коллектива (384-я статья ТК). Принятые ею решения должны исполняться в трехдневный срок по истечении периода обжалования. При несогласии одной из сторон конфликта она имеет возможность обжаловать решение КТС в судебной инстанции в 10-дневный срок (с даты его получения).

## Досудебное урегулирование трудовых споров: особенности процедуры

Работникам и работодателям, желающим разрешить возникшие разногласия в досудебном порядке, следует учесть, что это не всегда возможно. В 391-й статье ТК приведены виды трудовых споров, разрешать которые вправе только [суд](https://spmag.ru/articles/podsudnost-trudovyh-sporov). Таковыми являются следующие споры:

* о переводе сотрудника на другую должность (работу), если он с этим не согласен;
* о [восстановлении](https://spmag.ru/articles/vosstanovlenie-v-dolzhnosti-po-resheniyu-suda) работника-истца на последнем месте работы;
* о необоснованном отказе, по мнению соискателя, в приеме на работу;
* о дискриминации, которой подвергся сотрудник;
* о неправомерных действиях (бездействии) при обработке и защите персональных данных подчиненного;
* о выплате денежной компенсации работнику за вынужденный прогул;
* о корректировке даты расторжения трудового договора и причины увольнения.

Истцам-работодателям, которые хотят принудить сотрудника к возмещению ущерба, также придется это делать только в судебном порядке.

Досудебное урегулирование спора невозможно и в том случае, если работодателем является религиозная организация или физическое лицо, не зарегистрированное в статусе индивидуального предпринимателя.

Досудебный порядок урегулирования трудового спора не включает такую процедуру, как заключение [мирового соглашения](https://spmag.ru/articles/mirovoe-soglashenie-po-trudovomu-sporu) между «спорщиками». Она предусмотрена только в рамках начавшегося судебного процесса, после того, как иск принят к производству ([39-я](https://spmag.ru/away2.php?req=doc&base=LAW&n=358838&dst=100192&date=25.08.2020&demo=1&utm_source=spmag.ru) статья ГПК РФ). При этом лишь воли сторон недостаточно – составленное ими мировое соглашение должен утвердить суд. Тогда оно становится юридическим документом, обязательным для исполнения участниками спора.

**Трудовые споры, которые могут быть предметом рассмотрения и разрешения судов общей юрисдикции, делятся на коллективные и индивидуальные**.

Коллективные трудовые споры (о признании забастовки незаконной) относятся к ведению верховных судов республик, краевых, областных судов, судов городов федерального значения, судов автономной области и автономных округов. Указанные суды рассматривают коллективные трудовые споры по заявлению прокурора или работодателя (ст. 413 ТК РФ).

Индивидуальные трудовые споры практически все относятся к компетенции мирового судьи. Исключение составляют дела о восстановлении на работе, которые рассматриваются по первой инстанции районными судами (п. 6 ч. 1 ст. 23 ГПК РФ).

 **Сторонами** в гражданском процессе являются истец и ответчик.

**Истец** - это лицо, в защиту субъективных прав и охраняемых законом интересов которого возбуждено дело, в том числе вытекающее из трудовых правоотношений; ответчик - лицо, привлекаемое судом к ответу по требованию, заявлению истца. Кроме того, к лицам, участвующим в деле, относятся третьи лица, прокурор, профсоюзы и иные органы.

Одной из особенностей судебных дел по трудовым спорам является то, что практически всегда их инициатором (истцом) является работник, а работодатель привлекается в качестве ответчика. Это обусловлено спецификой трудовых отношений, для которых характерны подчинение работника власти администрации, обязательность решений и указаний администрации для подчиненных работников.

 Работник не имеет почти никакой возможности влиять на волю работодателя. Если в конфликтной ситуации работник решает занять принципиальную позицию, не желает уступить руководителю и мириться с принятым им решением, он обращается в суд с иском.

 **Трудовой спор может быть рассмотрен** как комиссией по трудовым спорам, имеющейся на предприятии, в организации, так и в судебном порядке в соответствии со ст.

382, ч. 2 ст. 390, ст. 391 ТК РФ.

 К подсудности мирового судьи относятся дела об индивидуальных трудовых спорах, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о разрешении коллективных трудовых споров. В частности, он рассматривает дела по искам: об изменении даты и формулировки причин увольнения; о снятии дисциплинарного взыскания; о выплате неначисленной (при наличии спора) и начисленной, на не выплаченной заработной платы; о взыскании с работника ущерба, причиненного имуществу предприятия, учреждения, организации; о признании перевода на другую работу незаконным, поскольку в указанном случае трудовые отношения между работником и работодателем не прекращаются. При этом необходимо учитывать, что трудовой спор, возникший в связи с отказом о приеме на работу, не является спором о восстановлении на работе, так как он возникает между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор, а не между работодателем и лицом, ранее состоявшим с ним в трудовых правоотношениях.

 Следует отметить, что новый ТК РФ содержит положение о запрещении дискриминации в сфере труда. Согласно ч. 3 ст. 3 ТК РФ лица, считающие, что они подверглись дискриминации, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Инициатива возбуждения трудового дела в суде принадлежит: работнику; прокурору; работодателю (организации любой организационно-правовой формы или физическому лицу); органу государственного управления; профсоюзу.

**Судья в течение пяти дней со дня поступления искового заявления в суд обязан** рассмотреть вопрос о его принятии к производству суда. О принятии заявления к производству судья выносит определение.

Исковое заявление представляется в суд с копиями по числу ответчиков. В зависимости от сложности дела суд может обязать истца представить копии документов, приложенных к исковому заявлению. При принятии искового заявления судья должен проверить, подсуден ли данный спор мировому судье, надлежащим ли лицом заявлен иск, установить материально-правовые требования, находилось ли лицо, заявившее требование, в трудовых отношениях с ответчиком, соблюдены ли сроки для обращения в суд за защитой своего права, предусмотренные ст. 392 ТК РФ.

**Решение постановляется в порядке, предусмотренном законом. Этот порядок не только гарантирует независимость судей при вынесении постановления, но и служит непременным условием вынесения законного и обоснованного решения.**

**Форма отчета**.

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

 из тетради (фото).

Срок выполнения задания 18.11.2020**.**

 **Получатель отчета**.

###  *Выполните задания и отправьте на*  электронную почту lik1506 @ yandex.ru

###  с указанием Ф.И. группы, урок № 46

### .

###