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

УВАЖАЕМЫЕ студенты!

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

**в тетради (вышлите фото).**

**Ф.И. напишите посередине листа, число, № и тему урока.**

Дата 27.11.2020г.

Группа Э-19

Учебная дисциплина Человек и общество

Тема занятия. Урок № **104**

Форма урока  **Лекция Осталось 1 пара до зачета!!!!!**

**Содержание занятия**

Новый материал  **Коллективный договор. Трудовые споры.**

**Задание.**

**1. ЗАПИШИТЕ понятия: коллективный договор, заработная плата, профессиональные союзы (профсоюзы).**

**2. Прочитайте текст. Запишите основные понятия текста.**

**В 1993** г. с принятием новой **Конституции РФ**, право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров становится конституционным. Сегодня порядок разрешения коллективных трудовых споров регулируется:

1. Трудовым кодексом РФ

2. ФЗ № 175 от 23.11.1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и другими нормативно-правовыми актами

***Трудовые споры*** подразделяются на индивидуальные и коллективные.

Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

**Конституция РФ, ст. 36, ч. 4**

**Индивидуальный трудовой спор** представляет собой неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, прав и обязанностей участников трудового договора. **Предмет индивидуальных трудовых споров – права и интересы конкретных работников.**

**Коллективный трудовой спор** – это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников организации при принятии актов, содержащих нормы трудового права. **Предмет коллективных трудовых споров – права и интересы трудового коллектива или коллективов двух и более предприятий**.

Индивидуальные трудовые споры разрешаются комиссиями по трудовым спорам (КТС) и судами. Коллективные трудовые споры разрешаются примирительными комиссиями и (или) в трудовом арбитраже.

**Комиссия по трудовым спорам** образуется по инициативе работников и (или) работодателей из равного числа представителей работников и работодателей. Представители работников в КТС избираются на общем собрании (конференции) работников или делегируются представительным органом работников. Члены комиссии избирают председателя и секретаря. Если предприятие большое, КТС могут избираться в его структурных подразделениях (цехах, лабораториях и т. д.).

Для разрешения коллективного трудового спора в трехдневный срок создается **примирительная комиссия** как совместный орган спорящих сторон (из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе). Комиссия обязана рассмотреть трудовой спор в срок до пяти рабочих дней с момента ее создания. В случае, если согласие не достигнуто, спорящие стороны продолжают примирительные процедуры с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

В случае, если согласие не достигнуто в примирительной комиссии и трудовом арбитраже, возможно применение такой меры разрешения трудового спора, как забастовка, которая представляет собой временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. **Забастовка** – ультимативное действие коллектива работников или профсоюза, активная форма давления на работодателя. Закон определяет, какие забастовки признаются законными, а какие – незаконными. **В частности, являются незаконными и не допускаются забастовки:**

• в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер; в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях, в правоохранительных органах; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования; на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

• в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергоснабжение, отопление, теплоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы).

Поскольку, в отличие от отдыха и развлечений, труд требует от занятого им человека весьма значительных волевых, умственных, физических усилий, далеко не всегда и не всем удается в процессе трудовой деятельности быть на высоте принятых норм поведения. Этим определяется значимость поддержания на определенном, необходимом уровне дисциплины труда.

***Дисциплина труда*** – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, локальными нормативными актами организации. В содержание трудовой дисциплины входят требования к работникам трудиться честно, добросовестно, своевременно и точно выполнять распоряжения работодателя, соблюдать правила техники безопасности, требования по охране труда, бережно относиться к материальным ценностям и т. д.

За добросовестное исполнение трудовых обязанностей работодателем применяются следующие **поощрения:**

• объявление благодарности;

• выдача премии;

• награждение ценным подарком;

• награждение почетной грамотой;

• представление к званию лучшего по профессии.

Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены также и другие поощрения. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

За совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить **следующие дисциплинарные взыскания**:

• замечание;

• выговор;

• увольнение по соответствующим основаниям. Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания.

Если в результате ненадлежащего выполнения трудовых обязанностей одной из сторон трудового договора другой из сторон нанесен ущерб, наступает **материальная ответственность**. **Работодатель обязан возместить работнику** не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться, например, если:

• работник незаконно отстранен от работы, уволен или переведен на другую работу;

• работодатель отказался от исполнения или несвоевременно исполнил решение органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

• работодатель задержал выдачу работнику трудовой книжки, внес в трудовую книжку неправильную или не соответствующую законодательству формулировку причины увольнения работника и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ предприниматель несет материальную ответственность при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. В этих случаях он обязан выплатить задолженность с уплатой денежной компенсации, размер которой определяется коллективным договором или трудовым договором. Работник имеет право получить с работодателя компенсацию за причинение себе морального вреда неправомерными действиями или бездействием последнего.

**Материальная ответственность** работников бывает двух видов: ограниченная и полная. При **ограниченной материальной** ответственности предусматривается возмещение ущерба в размере, не превышающем среднемесячного заработка работника. При этом предприниматель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от взыскания ущерба. **Полная** материальная ответственность наступает, когда между работником и предприятием заключен специальный письменный договор о таковой ответственности (тогда работник выплачивает компенсацию за весь ущерб, без соотнесения его со среднемесячной зарплатой).

**Существует три порядка возмещения ущерба работником**: добровольный, по распоряжению работодателя и судебный. В случае отказа работника добровольно возместить ущерб работодатель дает распоряжение удержать сумму ущерба из зарплаты работника (если сумма ущерба не превышает его среднемесячного заработка). Если сумма ущерба превышает заработок работника за месяц, применяется судебный порядок возмещения ущерба (работодатель может обратиться в суд).

**Форма отчета**.

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

в тетради выполните и вышлите фото.

Срок выполнения задания **27.11.2020.**

**Получатель отчета**. *Выполните задания и отправьте*

*на*  электронную почту **lik1506 @ yandex.ru**

**с указанием Ф.И. группы, урок № 104**