

специальность: 35.02.01 «Лесное и лесопарковое хозяйство»

Правовое обеспечение профессиональной деятельности

23.12. 2023 Л-41 (2 пара)

Тема 2.8. Трудовые споры

Тема 2.9. Социальное обеспечение граждан

1. Исследуйте содержание НПА:
"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ
(ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023)
(с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023)
«Отраслевое соглашение по лесному хозяйству Российской Федерации на 2022 – 2024»

Задание 1.

1. Дайте определение термину «индивидуальный трудовой спор» в трудовом праве.
2. Укажите срок обращения работника за разрешением индивидуального трудового спора:
А) в комиссию по трудовым спорам;
Б) в суд.
3. Дайте определение терминам «коллективный трудовой спор», «примирительные процедуры», «забастовка».
4. Особенности рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника и трудового арбитража.
5. Запишите содержание статьи 415. Запрещение локаута

Задание 2.

1. Запишите содержание пунктов 6.1, 6.17, 6.17.1, 6.19 Отраслевого Соглашения.
2. Самостоятельно изучите вопросы:
 - 1) Понятие социальной помощи.
 - 2) Пенсии и их виды. Условия и порядок назначения пенсии (для дифференцированного зачёта).

Извлечения

«Отраслевое соглашение по лесному хозяйству Российской Федерации на 2022 – 2024»

1. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. В целях повышения социальной защищенности работников и привлекательности труда в лесном хозяйстве работодатель устанавливает дополнительные льготы.

6.2. Работникам организаций выплачивается материальная помощь при наличии финансовых средств от источников, не запрещенных законодательством, в следующих случаях:

- 1) при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- 2) молодым работникам (до 35 лет) для приобретения (постройки) жилья, обзаведения домашним хозяйством;
- 3) к юбилейным датам работника (в связи с 50-летием и так далее каждые 5 лет);
- 4) по случаю бракосочетания работника;
- 5) беременным женщинам при уходе в декретный отпуск;
- 6) при рождении (усыновлении) ребенка;
- 7) в связи с выходом на пенсию;
- 8) членам семьи погибшего в случае гибели работника на производстве;
- 9) в связи со смертью близких родственников;
- 10) при необходимости лечения, медицинского обследования, проведения операции, лечения (протезирования) зубов, а также для проезда в указанных целях в другие населенные пункты за пределы постоянного места жительства; приобретения медицинских препаратов, средств ухода за больными, средств медицинской реабилитации и т.п.;
- 11) при стойкой утрате трудоспособности работника в результате полученного трудового увечья;
- 12) на санаторно-курортное лечение и отдых работников и их детей, лечебное питание по путевкам в размере не менее 50 процентов от их стоимости, а для проживающих в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению, - в размере 100 процентов стоимости;
- 13) на содержание в детских дошкольных учреждениях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает размера прожиточного минимума для соответствующих категорий населения, установленного в субъекте Российской Федерации;
- 14) на содержание в детских дошкольных учреждениях детей-инвалидов, приобретение для них путевок в детские оздоровительные лагеря;
- 15) на содержания детей в детских дошкольных и лечебно-оздоровительных учреждениях, затраты на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям до 16 лет включительно;
- 16) неработающим пенсионерам, вышедшим на пенсию из организаций лесного хозяйства:
 - к юбилейным датам;

- являющимся ветеранами Великой Отечественной войны и тружениками тыла, являющимся детьми войны (родившимися в период с 4 сентября 1927 года по 3 сентября 1945 года либо в иной период, установленный законодательством соответствующего субъекта Российской Федерации) - ко Дню Победы;

17) при возобновлении трудовых отношений в течение 3-х месяцев после прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации;

18) для заключения договора купли-продажи лесных насаждений для собственных нужд для отопления жилых помещений работников, а также лиц, вышедших на пенсию по инвалидности (независимо от стажа работы) или на пенсию по возрасту (при наличии общего стажа работы в лесной промышленности и лесном хозяйстве не менее 10 лет), и семьям работников, умерших в результате несчастного случая при исполнении служебных обязанностей;

19) в иных случаях, предусмотренных коллективным договором организации; при отсутствии в организации коллективного договора - локальным нормативным актом, принятыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Перечень случаев выплаты, размеры, порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами организаций, при их отсутствии - локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.3. Работники лесного хозяйства, вышедшие на пенсию по старости, не являющиеся нанимателями жилых помещений по договорам социального найма или членами семьи нанимателя жилого помещения по договору социального найма либо собственниками жилых помещений или членами семьи собственника жилого помещения и состоящие на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, не могут быть выселены из служебных жилых помещений и жилых помещений в общежитиях без предоставления других жилых помещений.

6.4. По желанию работника при выходе на пенсию форменная одежда передается ему бесплатно в соответствии с локальными актами организации.

6.5. Работодатель предоставляет должностным лицам, осуществляющим федеральный государственный лесной надзор (лесную охрану), в безвозмездное пользование служебные наделы в соответствии с Земельным кодексом Российской Федерации и Лесным кодексом Российской Федерации.

6.6. При наличии финансовых средств, полученных от источников, не запрещенных действующим законодательством, работодатель:

- 1)** возмещает работникам расходы по временному найму жилья, кроме стоимости коммунальных услуг;
- 2)** предусматривает меры поддержки инвалидов и участников Великой Отечественной войны, ветеранов труда, одиноких престарелых граждан, семей погибших воинов и работников лесного хозяйства, погибших при исполнении служебных обязанностей;
- 3)** выплачивает единовременное вознаграждение при увольнении работников в связи с уходом на пенсию (либо по старости, либо по инвалидности, либо по выслуге лет).

Возможность, размеры и условия оказания мер социальной поддержки, приведенных в настоящем пункте, устанавливаются коллективным договором (при отсутствии в организации коллективного договора – локальным нормативным актом, принятым по

согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации) в зависимости от стажа работы в организации.

6.7. Работодатель обеспечивает бесплатным питанием экипажи воздушных судов, участвующих в обнаружении и тушении лесных пожаров, лесопатологических обследованиях, инженерно-технический персонал, включенный в задание на полет в порядке, предусмотренном приказом Минтранса России от 30 сентября 2002 г. № 122 «О порядке обеспечения питанием экипажей морских, речных судов, за исключением судов рыбопромыслового флота, и воздушных судов».

6.8. Работодатели, на которых в соответствии с действующим законодательством распространяется действие настоящего Соглашения:

- обеспечивают бесплатным питанием работников, непосредственно осуществляющих тушение лесных пожаров в соответствии с Рекомендованными нормами питания на одного работника, непосредственно осуществляющего тушение лесных пожаров установленными Приложением №1 к настоящему Соглашению или компенсируют расходы на их приобретение за счет средств субвенций, предоставляемых из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на осуществление переданных полномочий в области лесных отношений, субсидий, предоставляемых учреждениям для выполнения государственного задания, а также иных источников, не запрещенных законодательством;
- могут обеспечивать бесплатным питанием работников, непосредственно участвующих в лесопатологических обследованиях, за счет средств от источников, не запрещенных законодательством;
- могут осуществлять страхование работников, выдавать продукты питания за счет средств от источников, не запрещенных законодательством.

6.9. Размеры выплат полевого довольствия работникам, проводящим полевые работы при осуществлении предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, рекомендуется устанавливать кратно к норме суточных расходов:

- при работе на объектах полевых работ, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском и Приморском краях и Амурской области - 2,0;
- при работе на объекте полевых работ, расположенных в других районах- 1,5.

Конкретные размеры полевого довольствия устанавливаются коллективным договором, при его отсутствии – локальным нормативным актом, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.10. Работодатель возмещает работникам расходы по найму жилья при проведении полевых работ в размере, определяемом в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 2 октября 2002 г. № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений».

6.11. Работающим женщинам предоставляется возможность прохождения необходимого медицинского обследования, получения медицинских консультаций и услуг в рабочее время (по согласованию с непосредственным руководителем Работника).

6.12. Работодатель выплачивает работающим беременным женщинам единовременную компенсацию стоимости приобретения медикаментов и витаминных препаратов в размере одного минимального размера оплаты труда.

6.13. Работникам, имеющим детей (одному из родителей или опекуну, работающему в организации лесного хозяйства), предоставляются следующие льготы:

- в День знаний (1 сентября) работнику, ребенок которого обучается в 1-4 классах общеобразовательных организаций, предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы;
- дети до 14 лет включительно обеспечиваются бесплатными билетами на новогодние праздничные представления и новогодними подарками при наличии финансовых средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.14. Работники, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда в пределах Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов, а также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска неработающим членам семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска.

Право на компенсацию расходов, предусмотренных абзацем первым настоящего пункта, предоставляется работнику только по основному месту работы.

Право на оплату проезда к месту использования отдыха и обратно, провозу багажа возникает у работника при условии предоставления ему (использования им) следующих видов отпусков:

ежегодный оплачиваемый отпуск (в том числе ежегодный оплачиваемый отпуск с последующим увольнением);

- отпуск по беременности и родам (в том числе отпуск работникам, усыновившим ребенка);

- отпуск по уходу за ребенком (в том числе отпуск работникам, усыновившим ребенка);

- отпуск без сохранения заработной платы.

Право на компенсацию расходов на отдых членов семьи работника возникает одновременно с возникновением права на компенсацию расходов на отдых работника.

6.15. В целях компенсации вреда, в том числе морального, в случае гибели работника в результате несчастного случая при исполнении должностных обязанностей работодатель выплачивает одному из членов семьи погибшего единовременную выплату сверх установленного законодательством размера в сумме не менее 25-кратной величины минимального размера оплаты труда, определенной федеральным законодательством на момент наступления несчастного случая.

Конкретные размеры и условия компенсации сверх установленных законодательством определяются в коллективном договоре, а при его отсутствии - в локальном нормативном акте, принятом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.16. При установлении работнику в период работы у данного работодателя инвалидности в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания работодатель выплачивает работнику единовременную денежную компенсацию в размере:

- при установлении 1 группы инвалидности - не менее годового заработка;

- при установлении 2 группы инвалидности - не менее 1/2 годового заработка;
- при установлении 3 группы инвалидности - не менее 1/3 годового заработка.

Работникам, не являющимися инвалидами, но имеющим стойкую утрату трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, выплачивается компенсация в размере 1/3 годового заработка.

6.17. Гарантии молодым работникам (в возрасте до 35 лет).

6.17.1. Работодатели гарантируют трудоустройство по специальности молодых работников, направляемых в данную организацию в соответствии с заявкой (договором) организации о подготовке образовательным учреждением работников определенной профессии, специальности, квалификации.

6.17.2. Работодатели обеспечивают ежегодное квотирование рабочих мест для лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования по профилю работы организации, а также для лиц, возвращающихся в организацию после прохождения ими военной службы по призыву.

6.17.3. Молодые работники имеют право на внеочередное заключение договора купли-продажи лесных насаждений для собственных нужд для заготовки древесины для строительства индивидуального жилого дома в порядке, утвержденном органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации на основании пункта 4 статьи 82 Лесного кодекса Российской Федерации.

6.18. В целях привлечения и закрепления квалифицированных кадров в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работодатель при наличии финансовой возможности выплачивает работникам процентные надбавки к заработной плате в максимальном размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации, с первого дня работы в организации независимо от стажа работы в данных районах или местностях за счет средств регионального бюджета и/или иных источников, не запрещенных законодательством.

6.19. Пенсионеры, вышедшие на пенсию из организаций лесного хозяйства, и семьи работников организаций лесного хозяйства, умерших в результате несчастного случая при исполнении должностных обязанностей, имеют право на внеочередное заключение договора купли-продажи лесных насаждений для собственных нужд в порядке, утвержденном органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации на основании пункта 4 статьи 82 Лесного кодекса Российской Федерации.

Извлечения

**"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ
(ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023)
(с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023)**

Статья 381. Понятие индивидуального трудового спора

Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в [орган](#) по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем 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.

Статья 382. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами, если иное не установлено настоящим [Кодексом](#).

(в ред. Федерального [закона](#) от 31.07.2020 N 246-ФЗ)

Статья 383. Порядок рассмотрения трудовых споров

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным [законодательством](#) Российской Федерации.

Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

(в ред. Федерального [закона](#) от 28.02.2008 N 13-ФЗ)

Статья 384. Образование комиссий по трудовым спорам

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

(часть первая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации, работодателем - индивидуальным предпринимателем. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

(часть вторая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 385. Компетенция комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым настоящим Кодексом и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Статья 386. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

Статья 387. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам

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 настоящим Кодексом.
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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.
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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.

Статья 388. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам и его содержание

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

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя - индивидуального предпринимателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации, - наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;

фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
результаты голосования.

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 389. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.
(часть вторая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

Статья 390. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд

В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

Статья 391. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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, о компенсации морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (бездействием) работодателя;
(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 [N 90-ФЗ](#), от 05.04.2021 [N 74-ФЗ](#))

работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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;

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

лиц, считающих, что они подверглись [дискриминации](#).

Статья 392. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора

КонсультантПлюс: примечание.

О выявлении конституционно-правового смысла ч. 1 ст. 392 см. [Постановление](#) КС РФ от 25.10.2018 N 38-П.

Работник 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 или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности ([статья 66.1](#) настоящего Кодекса) у работодателя по последнему месту работы.

(в ред. Федерального [закона](#) от 16.12.2019 N 439-ФЗ)

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

(часть вторая введена Федеральным [законом](#) от 03.07.2016 N 272-ФЗ)

При наличии спора о компенсации морального вреда, причиненного работнику вследствие нарушения его трудовых прав, требование о такой компенсации может быть заявлено в суд одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав либо в течение трех месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.

(часть третья введена Федеральным [законом](#) от 05.04.2021 N 74-ФЗ)

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных [частями первой, второй, третьей и четвертой](#) настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом.

(в ред. Федеральных законов от 03.07.2016 [N 272-ФЗ](#), от 05.04.2021 [N 74-ФЗ](#))

Статья 393. Освобождение работников от судебных расходов

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](#).

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 394. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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 настоящего Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

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 или сведениях о трудовой деятельности ([статья 66.1](#) настоящего Кодекса) препятствовала поступлению работника на другую работу, суд принимает решение о выплате ему среднего заработка за все время вынужденного прогула.
(часть восьмая в ред. Федерального [закона](#) от 16.12.2019 N 439-ФЗ)

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.

Статья 395. Удовлетворение денежных требований работника

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

Статья 396. Исполнение решений о восстановлении на работе

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.

Статья 397. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры

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.

Глава 61. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 398. Основные понятия

Коллективный трудовой спор - 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 при принятии локальных нормативных актов.
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Примирительные процедуры - рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

День начала коллективного трудового спора - день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со [статьей 400](#) настоящего Кодекса своего решения.
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Забастовка - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Статья 399. Выдвижение требований работников и их представителей

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со [статьями 29 - 31](#) и [частью пятой статьи 40](#) настоящего Кодекса.
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю представительным органом работников, уполномоченным ими на разрешение коллективного трудового спора.
(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 [N 90-ФЗ](#), от 22.11.2011 [N 334-ФЗ](#))

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов. Решение об утверждении выдвинутых требований принимается большинством голосов работников (делегатов), присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку выдвинутых им требований.
(в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

Часть пятая утратила силу. - Федеральный [закон](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ.

Требования профессиональных союзов и их объединений (общероссийских и межрегиональных профессиональных союзов, их территориальных организаций, объединений профессиональных союзов и объединений территориальных организаций профессиональных союзов) выдвигаются их выборными коллегиальными органами, уполномоченными на это уставами профессиональных союзов и уставами их объединений, и направляются указанными органами соответствующим сторонам социального партнерства.
(часть шестая в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Требования (копия требований) могут быть направлены (может быть направлена) в соответствующий государственный [орган](#) по урегулированию коллективных трудовых споров, в том

числе в форме электронного документа. В этом случае государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязан проверить получение требований (копии требований) другой стороной коллективного трудового спора.
(часть седьмая в ред. Федерального [закона](#) от 27.07.2010 N 227-ФЗ)

Статья 400. Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает в представительный орган работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя в письменной форме в течение двух рабочих дней со дня получения указанных требований.

(в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Объединения работодателей, иные представители работодателей, определенные в соответствии со [статьей 34](#) настоящего Кодекса, обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение трех недель со дня получения указанных требований.

(в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Статья 401. Примирительные процедуры

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться, в том числе в форме электронного документа, в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

(часть третья в ред. Федерального [закона](#) от 27.07.2010 N 227-ФЗ)

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные настоящим Кодексом.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены при согласии сторон коллективного трудового спора. Решение о продлении срока оформляется протоколом.

(часть седьмая в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Работники имеют право в установленном федеральным [законом](#) порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки.

(часть восьмая введена Федеральным [законом](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 402. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

В случае возникновения коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства примирительная комиссия создается в срок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора, а в случае возникновения коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

(часть первая в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Решения о создании примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Стороны коллективного трудового спора не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Работодатель (представитель работодателей) создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

(в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Коллективный трудовой спор на локальном уровне социального партнерства должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до трех рабочих дней, а коллективный трудовой спор на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании.

(часть шестая в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

(в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Статья 403. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

Не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника. При недостижении согласия сторон коллективного трудового спора оформляется протокол об отказе сторон или одной из сторон от данной примирительной процедуры и они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

(часть первая в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника заключается соответствующее соглашение, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны в срок не более двух рабочих дней согласовать кандидатуру посредника. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться за рекомендацией кандидатуры посредника в соответствующий государственный [орган](#) по урегулированию коллективных трудовых споров. Если в течение указанного срока стороны коллективного трудового спора не достигли согласия относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

(часть вторая введена Федеральным [законом](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника.

Посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня приглашения (назначения) посредника и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.
(часть пятая в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Статья 404. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

Трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Временный трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения данного коллективного трудового спора. Решением соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при ней может создаваться постоянно действующий трудовой арбитраж для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон.
(часть первая в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Не позднее следующего рабочего дня после дня составления протокола разногласий по завершении рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника, либо после истечения срока, в течение которого стороны коллективного трудового спора должны достичь соглашения относительно кандидатуры посредника, либо после оформления протокола об отказе сторон или одной из сторон коллективного трудового спора от рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
(часть вторая в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже ими заключается соответствующее соглашение, содержащее условие об обязательном выполнении сторонами решений трудового арбитража, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до двух рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства в срок до четырех рабочих дней создать совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров временный трудовой арбитраж для рассмотрения данного коллективного трудового спора либо передать его на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, созданный при соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
(часть третья в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Состав и регламент временного трудового арбитража устанавливаются решением работодателя (представителя работодателей), представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров. В постоянно действующем трудовом арбитраже порядок формирования состава трудового арбитража для разрешения конкретного трудового спора и его регламент определяются положением о постоянно действующем трудовом арбитраже (уставом постоянно действующего трудового арбитража), утверждаемым соответствующей трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может утверждаться типовое положение о постоянно действующем трудовом арбитраже (типовой устав постоянно действующего трудового арбитража).
(часть четвертая в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон данного спора при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж.
(часть пятая введена Федеральным [законом](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора;

получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; принимает решение по существу коллективного трудового спора.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

В случаях, когда в соответствии с [частями первой и второй статьи 413](#) настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является обязательным и решение трудового арбитража имеет для сторон обязательную силу независимо от наличия соглашения сторон по данному вопросу. При этом, если стороны не приходят к соглашению о создании временного трудового арбитража, его составе и регламенте либо о передаче коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный [орган](#) по урегулированию коллективных трудовых споров.

(часть восьмая в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Статья 405. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора

Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты [дисциплинарному взысканию](#), переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

Статья 406. Уклонение от участия в примирительных процедурах

(в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

При уклонении одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии другая сторона коллективного трудового спора имеет право потребовать проведения переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника не позднее следующего рабочего дня после дня предъявления указанного требования.

При уклонении одной из сторон коллективного трудового спора от переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника или от участия в рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника другая сторона коллективного трудового спора имеет право потребовать проведения переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже не позднее следующего рабочего дня после дня предъявления указанного требования.

При уклонении работодателя (представителя работодателей) от создания временного трудового арбитража, передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж или от участия в рассмотрении коллективного трудового спора трудовым арбитражем считается, что примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора.

Статья 407. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Государственными органами по урегулированию коллективных трудовых споров являются федеральный [орган](#) исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров.

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию

государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров:

производит **уведомительную регистрацию** коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в федеральных государственных органах, федеральных государственных учреждениях, федеральных государственных унитарных предприятиях, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с **частями первой и второй статьи 413** настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена;
(в ред. Федерального **закона** от 02.04.2014 N 55-ФЗ)

содействует урегулированию указанных коллективных трудовых споров;

ведет базу данных по учету трудовых арбитров;

организует **подготовку** трудовых арбитров.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров:

производят уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров, за исключением коллективных трудовых споров, указанных в **части второй** настоящей статьи;

содействуют урегулированию указанных коллективных трудовых споров.

Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров в пределах своих полномочий:

проверяют в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;

выявляют, анализируют и обобщают причины возникновения коллективных трудовых споров, подготавливают предложения по их устранению;

оказывают методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах его рассмотрения и разрешения;

организуют в установленном порядке финансирование примирительных процедур.

Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров при организации работы по урегулированию коллективных трудовых споров взаимодействуют с представителями работников и работодателей.

Работники государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров имеют право в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно при предъявлении удостоверения установленного образца посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры.

Статья 408. Соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора

(в ред. Федерального **закона** от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, в том числе соглашение об урегулировании коллективного трудового спора, оформляются в письменной форме и имеют для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за их выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

Статья 409. Право на забастовку

В соответствии со **статьей 37** Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора ([статья 406](#) настоящего Кодекса) либо работодатель (представители работодателя) или работодатели (представители работодателей) не выполняют соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора ([статья 408](#) настоящего Кодекса), или не исполняют решение трудового арбитража, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с [частями первой и второй статьи 413](#) настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.
(часть вторая в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном настоящим [Кодексом](#), иными федеральными [законами](#).

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Статья 410. Объявление забастовки

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.

Решение об участии работников данного работодателя в забастовке, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), принимается собранием (конференцией) работников данного работодателя без проведения примирительных процедур.

Собрание работников данного работодателя считается правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа работников. Конференция работников данного работодателя считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов конференции.

(в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению.

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

В период рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией работниками может быть однократно проведена часовая предупредительная забастовка. Проведение предупредительной забастовки допускается при рассмотрении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства после трех календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за два рабочих дня, а при рассмотрении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - после четырех календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

(часть шестая в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с настоящим [Кодексом](#).

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за пять рабочих дней. О начале забастовки, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), объединение

работодателей, иные представители работодателей, определенные в соответствии со [статьей 34](#) настоящего Кодекса, должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за семь рабочих дней.
(часть восьмая в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

В решении об объявлении забастовки указываются:

перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

дата и время начала забастовки, предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки;
(в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

В случае, когда забастовка не была начата в срок, определенный решением об объявлении забастовки, дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в порядке, установленном [статьей 401](#) настоящего Кодекса.

Статья 411. Орган, возглавляющий забастовку (в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Забастовку возглавляет представительный орган работников.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторное рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. Работодатель и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены в письменной форме о возобновлении забастовки не позднее чем за два рабочих дня, а о возобновлении забастовки, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), объединение работодателей, иные представители работодателей, определенные в соответствии со [статьей 34](#) настоящего Кодекса, и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Статья 412. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки

В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения переговоров.
(в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Перечень минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных

структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывается и утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профессиональным союзом. В случае, если в отрасли (подотрасли) экономики действует несколько общероссийских профессиональных союзов, перечень минимума необходимых работ (услуг) утверждается по согласованию со всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики общероссийскими профессиональными союзами. [Порядок](#) разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется Правительством Российской Федерации.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации на основе перечней минимума необходимых работ (услуг), разработанных и утвержденных соответствующими федеральными органами исполнительной власти, разрабатывает и утверждает по согласованию с соответствующими территориальными объединениями организаций профессиональных союзов (объединениями профессиональных союзов) региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), конкретизирующие содержание и определяющие порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ (услуг) на территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, определяется соглашением работодателя (представителя работодателя) и представительного органа работников совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в трехдневный срок со дня принятия решения об объявлении забастовки. Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан. В минимум необходимых работ (услуг) не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг). (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

В случае недостижения соглашения минимум необходимых работ (услуг) устанавливается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Решение указанного органа, устанавливающее минимум необходимых работ (услуг), может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в суд.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При необеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть приостановлена решением суда до выполнения работниками и представительным органом работников соответствующих требований.

(в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Статья 413. Незаконные забастовки

В соответствии со [статьей 55](#) Конституции Российской Федерации являются незаконными и не допускаются забастовки:

а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях, организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

б) в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных

подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей. (в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом.

Забастовка является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных настоящим [Кодексом](#). (в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до 15 дней, а начавшуюся - приостановить на тот же срок. (в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий, Правительство Российской Федерации вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на десять календарных дней.

Часть девятая утратила силу. - Федеральный [закон](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ.

Статья 414. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки

Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с [частью шестой статьи 413](#) настоящего Кодекса.

Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры [дисциплинарной ответственности](#), за исключением случаев, предусмотренных [частью шестой статьи 413](#) настоящего Кодекса.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены настоящим [Кодексом](#). Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном настоящим [Кодексом](#).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный настоящим Кодексом.

Статья 415. Запрещение локаута

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, **запрещается** локаут - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

Статья 416. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража
(в ред. Федерального **закона** от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Представители работодателя (представители работодателей), уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований, объявлению забастовки или препятствующие его (ее) проведению, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с настоящим **Кодексом** или административной ответственности в порядке, который установлен **законодательством** Российской Федерации об административных правонарушениях.
(в ред. Федерального **закона** от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Представители работодателя (представители работодателей) и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашениям, достигнутым в результате примирительной процедуры, а также виновные в неисполнении либо отказывающиеся от исполнения решения трудового арбитража, привлекаются к административной ответственности в порядке, который установлен **законодательством** Российской Федерации об административных правонарушениях.
(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Статья 417. Ответственность работников за незаконные забастовки

Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты **дисциплинарному взысканию** за нарушение трудовой дисциплины.
(в ред. Федерального **закона** от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

Статья 418. Ведение документации при рассмотрении и разрешении коллективного трудового спора
(в ред. Федерального **закона** от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Действия сторон коллективного трудового спора, соглашения и решения, принимаемые в связи с рассмотрением и разрешением этого спора, оформляются протоколами представителями сторон коллективного трудового спора, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку.
(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Задание 2.

1. Оформите таблицу «МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ»

Статья ТК РФ	МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ
	Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться
	Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника
	Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику
	Возмещение морального вреда, причиненного работнику
	Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения

2. Оформите таблицу «МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА»

Статья ТК РФ	МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА
	Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю
	Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника
	Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника
	Пределы материальной ответственности работника
	Полная материальная ответственность работника
	Случаи полной материальной ответственности
	Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба
	Определение размера причиненного ущерба

Краткие выводы

Материальная ответственность в трудовом праве России — это основанная на нормах трудового права обязанность одной стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный другой стороне этого договора.

Можно выделить ответственность: **материальную ответственность работодателя** и **материальную ответственность работника**.

Представляется возможным разделить материальную ответственность работника также на две группы — в зависимости от количества субъектов ответственности: **коллективная ответственность** (ст.245 ТК РФ) и **индивидуальная ответственность**.

Трудовым договором или иным соглашением может предусматриваться снижение ответственности работника перед работодателем по сравнению с той, которая установлена в ТК РФ.

Таким образом, возможно выделить четыре вида ответственности:

1. **Полная** материальная ответственность (для работника — в исключительных случаях, для работодателя — по общему правилу);
2. **Пониженная** материальная ответственность (для работника — в исключительных случаях);
3. **Повышенная** материальная ответственность (для работодателя — в исключительных случаях);
4. Материальная ответственность **в пределах среднемесячного заработка** (для работника — по общему правилу).

Порядок взыскания ущерба с работника

В соответствии со ст.248 ТК РФ возмещение может происходить как добровольно, так принудительно:

- **Добровольное** возмещение — работник соглашается с необходимостью возместить вред и самостоятельно возмещает его.

При добровольном возмещении возможна рассрочка платежа (по согласованию сторон). Согласованию подлежит как сам факт рассрочки, так и конкретные суммы и сроки их выплат. Работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием сроков платежей и сумм, подлежащих выплате.

- **Принудительное** возмещение:

1. **по распоряжению работодателя.** Возмещение по распоряжению работодателя производится при условиях, если:

- а) сумма причиненного ущерба не превышает **размер среднего месячного заработка;**
- б) не истек **месячный срок** со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

При этом «работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд».

2. **в судебном порядке.** Возмещение вреда в судебном порядке производится в случаях:

- а) сумма причиненного ущерба **превышает его средний месячный заработок;**
- б) **месячный срок истёк.**
- в) увольнение работника, давшего письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказавшегося возместить ущерб после увольнения.

Способы возмещения ущерба, причиненного работником работодателю (ст.248 ТК РФ):

- по общему правилу работник возмещает ущерб, причинённый работодателю **в денежной форме;**
- с согласия работодателя работник в счёт возмещения ущерба может:
 1. **передать равноценное имущество;**
 2. **исправить повреждённое имущество.**

Извлечения

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ
(ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023)
(с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023)

Глава 38. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ

Статья 234. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
(в ред. Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ)

абзац утратил силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ.

Статья 235. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

(в ред. Федерального закона от 03.07.2016 N 272-ФЗ)

КонсультантПлюс: примечание.

Ч. 1 ст. 236 признана частично не соответствующей Конституции РФ (Постановление КС РФ от 11.04.2023 N 16-П). О правовом регулировании до внесения изменений см. п. 2 Постановления.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Статья 237. Возмещение морального вреда, причиненного работнику

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Глава 39. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА

Статья 238. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему [прямой действительный ущерб](#). Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Часть третья утратила силу. - Федеральный [закон](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ.

Статья 239. Обстоятельства, исключющие материальную ответственность работника

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, [нормального хозяйственного риска](#), крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Статья 240. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 241. Пределы материальной ответственности работника

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Статья 242. Полная материальная ответственность работника

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю [прямой действительный ущерб](#) в полном размере.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате

совершения преступления или административного правонарушения.
(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 27.11.2017 N 359-ФЗ)

Статья 243. Случаи полной материальной ответственности

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;

(в ред. Федерального закона от 27.11.2017 N 359-ФЗ)

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами;

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 03.08.2018 N 315-ФЗ)

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 244. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (пункт 2 части первой статьи 243 настоящего Кодекса), то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Статья 245. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Статья 246. Определение размера причиненного ущерба

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

Статья 247. Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт. (часть вторая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Статья 248. Порядок взыскания ущерба

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом. (в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Статья 249. Возмещение затрат, связанных с обучением работника
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Статья 250. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника

Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.