**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ.**

*ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ МКОУ «КОЧУБЕЙСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1».*

*Протокол профсоюзного собрания № 1*

*от 8 сентября 2016 г.*

*Всего членов профсоюза, состоящих на учёте в первичной профсоюзной организации МКОУ «Кочубейская средняя общеобразовательная школа № 1» 108 чел.*

*Присутствовали на собрании 71 чел.*

*Ф.И.О. председателя собрания: Гайдарова Светлана Александровна*

*Ф.И.О. секретаря собрания: Курбанова Татьяна Сурхаевна.*

*Повестка дня:*

1. ***Закон о разрешении трудовых споров.***

***/Гайдарова С.А./***

***2. О подготовке школы к отопительному сезону.***

***/Газимагомедов Р.О./***

*По первому вопросу слушали:*

***Гайдарову Светлану Александровну*** *– председателя профсоюзной организации школы. Она сказала, что прошло уже больше 20 лет с того момента, как вступила в действие конституция РФ. Статья 37 Конституции РФ закрепляет право граждан на трудовые споры как способ защиты своих трудовых прав. Это принципиальный момент, касающийся трудовых правоотношений, конкретизирующий в аспекте отрасли трудового права конституционную норму о праве на защиту гражданами своих прав всеми законными способами. В течении более 20 лет все законодательство РФ приводилось в соответствие с Конституцией РФ. Так, с 1 января 2006 года вступил в действие Трудовой Кодекс РФ от 30 декабря 2001 г.*

*Новый ТК РФ имеет множество механизмов защиты прав трудящихся, но как показал опыт его применения, он не решил всех проблем. Весь вопрос заключается в том, что эти механизмы на практике недостаточно эффективны, и применение их является весьма проблемным.*

*Трудовые споры – конфликты между работодателем и работниками в области трудовых отношений в постсоветские годы стали массовым и хроническим явлением. при возникновении или прекращении трудовых отношений, а также в процессе их действия нередко возникают разногласия между работниками и работодателями. причиной их возникновения является, как правило, нарушение действующих норм трудового и иного социального законодательства.*

*Однако далеко не каждое разногласие перерастает в юридический спор. Участники отношений, регулируемых трудовым правом, могут разрешить свой конфликт мирным путем, посредством переговоров и не допустить перехода возникающих между ними разногласий на стадию трудового спора. Но если конфликт не решается его участниками и возникает необходимость привлечения к его разрешению специальных уполномоченных на это органов, то он перерастает в трудовой спор. Трудовой спор – это разногласие между работником и работодателем об установлении и применении действующих норм трудового и иного социального законодательства, которые не были урегулированы при непосредственных переговорах с работодателем и стали предметом разбирательства в специально уполномоченных на это органах.*

*Профсоюзы законодательством предназначены представлять интересы работников и защищать их права. Для устранения причин трудовых споров должны использоваться средства и способы, воздействующие на каждую из них комплексно. Однако даже если все необходимые меры будут приняты, полностью устранить причины трудовых споров нереально. Трудовые споры не исчезнут. Действенным инструментом защиты трудовых прав работников призван быть установленный законом порядок разрешения трудовых споров. Назову нормативные акты, регулирующие этот порядок. В первую очередь, это Конституция РФ, закрепляющая основные права в сфере труда и среди них – право на защиту своих прав. Затем, ТК РФ, принятый Государственной Думой в 2001 году.*

*Поговорим о применении всех этих знаний при трудовом споре в образовательном учреждении.*

* *Мне был несправедливо сделан выговор с записью в трудовую книжку. Что делать?*
* *Мне не оплачивают замену других уроков. Говорят, что раз предмет не мой, то и оплата не полагается. Что делать?*
* *В расписании мне поставили очень много «окон», а это нерациональное использование труда учителя. Могу ли я как-то добиться пересмотра расписания?*

*Итак, учитель разобрался в положениях трудового законодательства и считает, что требования администрации школы незаконны. Но администрация школы уверена в обратном.    Кажется, что ситуация тупиковая. Что делать?*

*В этом случае, подсказывает нам статья 381 Трудового кодекса РФ, возникает индивидуальный трудовой спор. 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.*

*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.*

*Юристы выделяют три стадии разрешения трудового спора:*

*доюрисдикционная  — никакие специальные органы не привлекаются для решения спора, это обычные переговоры между работником и работодателем (администрацией школы);*

*досудебная — спор разбирается комиссией по трудовым спорам, которая создается в школе;*

*судебная — спор решается в суде.*

*Впрочем, совсем необязательно проходить эти три стадии последовательно, можно сразу обратиться в суд.*

*Есть еще один способ защиты прав работников, выпадающий из этой схемы — обращение в федеральную  инспекцию труда. Это специальный орган, осуществляющий государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.*

*Нужно отметить, что порядок* *разрешения индивидуальных трудовых споров регулируется только федеральными законами РФ. Это прежде всего глава 60 Трудового кодекса. Если дело доходит до суда, используются нормы  гражданского процессуального  законодательства. Наконец, Конституционный Суд России не раз разъяснял, как следует понимать и применять трудовое законодательство, и об этом должны знать профессиональные юристы. Местные власти не имеют права издать какой-то свой подзаконный акт, изменяющий федеральные нормы.*

***Переговоры.***

*Трудовой кодекс РФ (пункт 2 статьи 385) призывает работника и работодателя вначале попытаться урегулировать разногласия****путем непосредственных переговоров по взаимному соглашению сторон****. Эта стадия позволяет разрешать проблемы, возникшие из-за ошибок, недоразумений или надежды, что тот, чьи права нарушены, просто промолчит.*

*Работник должен обратится к администрации с предложением обсудить спорный вопрос, причем желательно зафиксировать факт обращения. Для этого можно подать заявление директору с отметкой о вручении, сделать  аудио- или видеозапись обращения или обратиться в присутствии свидетелей (коллег, учащихся, родителей, каких-то других людей). Зачем это нужно?*

*Во-первых, для того, чтобы увеличить шансы проведения этих переговоров. Администрации сложнее будет «забыть» о правильно зафиксированном обращении. Во-вторых, если переговоры не состоятся или вопрос на них не будет решен, учитель должен выбрать, как действовать дальше — обращаться в комиссию по трудовым спорам, в суд или в Трудовую инспекцию. Если будет выбран вариант с комиссией по трудовым спорам, то работник  должен указать, когда и каким образом он самостоятельно или с участием своего представителя проводил переговоры с работодателем, а также доказать, что переговоры не привели к урегулированию разногласий. То есть, без проведения переговоров обращаться в комиссию по трудовым спорам нельзя. Это норма Трудового кодекса.*

*К сожалению, закон не достаточно четко регулирует эту стадию. Например, не определены   сроки, в течение которых должно пройти разбирательство или администрация школы обязана сообщить свое решение. Более того, никак нельзя наказать работодателя, который вообще откажется участвовать в переговорах. Если все слишком сильно затягивается, следует обратиться к другим способам разрешения трудового спора. Так, заявление в суд принимают в течение всего трех месяцев со дня, в который работник узнал о нарушении своих прав.*

*На переговорах учитель может отстаивать свои права лично или это может делать его представитель (например, человек, выделенный профсоюзом, или адвокат).*

***Обращение в комиссию по трудовым спорам****.*

*Если переговоры не помогли, то работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам.  Еще раз отметим, что это необязательно, можно сразу обращаться в суд (ст. 391 Трудового кодекса РФ), но   разбор спора в комиссии может быть более быстрым и простым. С другой стороны, члены комиссии могут быть подвержены административному давлению.*

*Что такое комиссия по трудовым спорам? Это общественный орган, уполномоченный государством на выполнении «правоохранительной функции», то есть рассматривающий индивидуальные трудовые споры между работником и работодателем.*

*Комиссия разбирает почти все споры по трудовому праву за исключением следующих:*

*восстановление на работе независимо от оснований прекращения трудового договора;*

*изменение даты и формулировки причины увольнения;*

*перевод на другую работу;*

*оплата за время вынужденного прогула либо выплата разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;*

*неправомерные действия (бездействие) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;*

*отказ в приеме на работу;*

*дискриминация в отношении работника;*

*несчастные случаи на производстве.*

*С этими делами нужно сразу  обращаться в суд.*

*Комиссия по трудовым спорам создается в школе или по инициативе учителей, или по инициативе администрации школы. Прежде всего можно выяснить, есть ли уже такая комиссия в школе. Для этого можно поспрашивать, кто входит в нее со стороны педсостава и со стороны администрации.*

*Если комиссии в школе нет, то можно ее создать. Для этого инициатор направляет администрации и представительному органу работников (в школе это чаще всего педсовет, хотя в некоторых школах еще существует Совет трудового коллектива) предложение о создании комиссии в письменной форме. В течение 10 дней они обязаны  направить в комиссию своих представителей. И тех, и других должно быть равное число. Администрация своих представителей назначает, а учителя выбирают на общем собрании (или их делегирует представительный орган, а общее собрание утверждает).*

*Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии. Для работы комиссии делается особая печать, а всю материально-техническую сторону ее работы должна обеспечить администрация школы. Если администрация отказывается это делать — это нарушение статьи 384 Трудового кодекса РФ и повод обратиться в суд с жалобой.*

*Чтобы обратиться в Комиссию по трудовым спорам нужно подать жалобу. Жалоба составляется в свободной форме и в ней должны быть:*

*ФИО заявителя,*

*ФИО лица, действия которого обжалуются (либо учреждение в целом),*

*изложение фактической стороны дела,*

*аргументация заявителя (по возможности со ссылкой на нормативные документы).*

*Жалобу рекомендуется вручить под роспись председателю или секретарю Комиссии либо   отправить почтой заказным письмом с уведомлением.*

*Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам должно быть обязательно зарегистрировано.*

*Комиссия обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.*

*Перед рассмотрением заявитель должен доказать, что он пытался решить дело путем  переговоров, но успеха не достиг.*

*Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя (представитель профсоюза, адвокат). Если сам учитель или его представитель не могут присутствовать на рассмотрении, но хотят, чтобы оно состоялось, нужно написать письменное заявление в комиссию.*

*Если учитель или его представитель не приходят на рассмотрение, оно откладывается. Если это случилось без уважительных причин во второй раз, комиссия может снять дело с рассмотрения, хотя работник может подать заявление на рассмотрение дела повторно.*

*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.*

*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.*

*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;*

*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.*

*Если возникает подозрение, что члены комиссии могут быть необъективны или подвергаться административному давлению, учитель может вести аудиозапись или заявлять мотивированные отводы каких-то ее членов. Это может произвести впечатление на членов комиссии или потребоваться при рассмотрении дела в суде.*

*Если учитель остался недоволен решением комиссии он может обратиться в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии (статья 382, часть вторая статьи 390, статья 391 Трудового кодекса РФ).*

*Если же спор так и не был рассмотрен в течение 10 календарных дней, то также ничего не остается, как обратиться в суд.*

***Разбирательство трудового спора в суде***

*Третий способ разбирательства индивидуальных трудовых споров — обратиться в суд.*

*Суды рассматривают любые трудовые споры. В них не нужно доказывать, что истец уже пытался решить дело путем переговоров или обращался в комиссию по трудовым спорам.*

*В течение трех месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, он может подать исковое заявление в суд. По спорам об увольнении этот срок отсчитывается со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки.*

*Что делать, если срок подачи заявления уже прошел? Все равно можно подать заявление, но судья должен будет разобраться в причинах пропуска сроков на стадии подготовки дела к судебному разбирательству (на предварительном судебном заседании). Если причины были уважительными, судья пример дело к рассмотрению. Такими причинами могут быть и болезнь работника или его родственника, и командировка, и невозможность обращения в суд  «вследствие непреодолимой силы», как говорят юристы.*

*Куда именно подается иск?  В районный или городской суд по месту нахождения ответчика (то есть по адресу школы). Истец освобождается от уплаты государственной пошлины за подачу иска.*

*Формы заявлений можно найти на сайте судов, лучше пользоваться ими. Перед подачей иска рекомендуется записаться к прокурору на прием. Он может дать хороший совет или вообще выступить заявителем в интересах работника.*

*По некоторым спорам законодательно предусмотрена упрощенная процедура судопроизводства (например, в случаях начисления, но не выплаты заработной платы) – в рамках****заявления о выдаче судебного приказа****. Такое заявление подается в письменной форме. В нем приказа должны быть указаны:*

*наименование суда, в который подается заявление;*

*наименование взыскателя, его место жительства или место нахождения;*

*наименование должника, его место жительства или место нахождения;*

*требование взыскателя и обстоятельства, на которых оно основано;*

*документы, подтверждающие обоснованность требования взыскателя;*

*перечень прилагаемых документов.*

*Заявление о вынесении судебного приказа подписывается взыскателем или имеющим соответствующие полномочия его представителем. К заявлению, поданному представителем, должен быть приложен документ, удостоверяющий его полномочия.*

*По более сложным дела предусмотрена****исковая форма****. Исковое заявление подается в суд в письменной форме. В нем должны быть указаны:*

*наименование суда, в который подается заявление;*

*наименование истца и указание его место жительства, если заявление подается представителем, то наименование представителя и его адрес;*

*наименование ответчика, его место жительства или, если ответчиком является организация, ее место нахождения;*

*в чем заключается нарушение либо угроза нарушения прав, свобод или законных интересов истца и его требования;*

*обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства;*

*цена иска, если он подлежит оценке, а также расчет взыскиваемых или оспариваемых денежных сумм;*

*перечень прилагаемых к заявлению документов.*

*В заявлении могут быть указаны номера телефонов, факсов, адреса электронной почты истца, его представителя, ответчика, иные сведения, имеющие значение для рассмотрения и разрешения дела, а также изложены ходатайства истца.*

*Исковое заявление подписывается истцом или его представителем при наличии у него полномочий на подписание заявления и предъявление его в суд.*

*К исковому заявлению прилагаются:*

*его копии в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц;*

*доверенность или иной документ, удостоверяющие полномочия представителя истца;*

*документы, подтверждающие обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, копии этих документов для ответчиков и третьих лиц, если копии у них отсутствуют;*

*расчет взыскиваемой или оспариваемой денежной суммы, подписанный истцом, его представителем, с копиями в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц.*

*О каких денежных суммах может идти речь? Например, работник может потребовать снять несправедливый выговор и возместить ему моральный ущерб, причиненный этим выговором.*

*Иногда вопрос снятия выговора решается на комиссии по трудовым спорам.  Чтобы получить свое возмещение, работник перед подачей заявления в суд должен попытаться обратиться напрямую к работодателю — отправить ему письменное заявление со своими требованиями. Администрация должна рассмотреть заявление в десятидневный срок и вынести какое-то решение. Если работник остался недоволен, но может подавать заявление в суд.*

*При разбирательстве индивидуального трудового спора в суде, суды обычно становятся на сторону работника, но, несмотря на статистику, лучше постараться соблюдать следующие правила:*

*постараться обеспечить участие в процессе прокурора (а лучше чтобы им был заявлен иск в интересах работника);*

*иметь на руках как можно больше письменных документов в поддержку иска;*

*вести себя корректно и уважительно ко всем участникам процесса. При обращении к судье всегда вставать, если судья не разрешит этого не делать, и обращаться к судье «Ваша честь»;*

*на предварительном слушании («беседе») уточнить у судьи, какие конкретно факты должны быть доказаны заявителем.*

***Обращение в Государственную инспекцию труда***

*Еще один способ защиты прав работника — обращение в Государственную инспекцию труда. Это государственный орган, осуществляющий надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.*

*Государственная инспекция не разрешает индивидуальные трудовые споры, а рассматривает жалобы работников о нарушении их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав (статья 356 Трудового кодекса РФ).*

*В инспекцию можно обратиться по поводу любых предполагаемых нарушений трудовых прав работника. Можно также просто проконсультироваться в инспекции без подачи официальной жалобы. Нельзя подавать заявления по делам, которые приняты на рассмотрение судами или  по которым уже имеется решение суда.*

*У Государственной трудовой инспекции есть сайт в сети Интернет. Его можно найти, набрав в поисковой машине запрос «Государственная трудовая инспекция по (ваша область или город)». На сайте юристы отвечают на вопросы граждан и даже консультируют их в реальном времени с помощью специальной компьютерной программы.*

*Заявление в Государственную трудовую инспекцию подается в письменном виде. Оно может быть написано в свободной форме и в нем должны содержаться:*

*наименование инспекции;*

*ФИО заявитель и его адрес;*

*наименование и адрес учреждения,*

*изложение фактов;*

*доводы заявителя;*

*по возможности, правовое обоснование требований.*

*Получив заявление, инспектор может провести проверки на месте (разбор документов) или в учреждении. Важно иметь в виду, что гострудинспектор не вправе раскрывать сведения о заявителе.*

*Если государственный инспектор труда выявил нарушения трудового законодательства, он выдает работодателю предписание исправить их. Предписание должно быть обязательно исполнено.*

*Если администрация школы не согласна с этим предписанием, она может обжаловать предписание в суде. То же самое может сделать и недовольный работник.*

***Выступили:***

*Шахшаева Раиса Бадавиевна – заместитель директора по УВР. Она сказала, что*

*предметом трудового спора является слабое звено в организации производства, на основании которого осуществляется претензионное обращение коллектива к руководителю, либо отдельный случай, который вытекает из нарушений трудового законодательства, либо локальных актов, принятых коллективно. Предметом спора выступают:*

*Организация труда на производстве в целом, либо в отдельном подразделении;*

*Нормирование рабочего времени, либо отдельный случай нарушений;*

*Оплата труда и оплата сверхурочных работ;*

*Незаконное увольнение или незаконное сокращение;*

*Ненадлежащее состояние охраны труда, нарушение техники безопасности или отдельный случай грубого нарушения в адрес работника;*

*Нарушение положений трудового договора;*

*Нарушение в применении дисциплинарных взысканий.*

*Эти и аналогичные положения могут рассматриваться в качестве предмета спора, как в коллективном, так и в индивидуальном споре.*

*В качестве признаков трудового спора не могут выступать недовольство со стороны отдельных лиц, и даже большинства работников, если о причинах недовольства не было сообщено работодателю.*

*Необходимо понимать, что без уведомления работодателя о количестве претензий, а также – об их предметном выражении, распространение порочных слухов о деятельности руководства может повлечь осложнения. Трудовой спор – это регламентированное, управляемое мероприятие, которое имеет своей целью не разрушение трудовых отношений, а их скрепление путём*[*разрешения возникших противоречий*](http://pravosudie.guru/sud/gr-dela/trud-pravo/spory/poryadok-i-printsipy.html)*.*

*Кроме оповещения руководства о начале трудового спора, признаком этого процесса являются процедуры примирительного характера. Они будут различными в случаях рассмотрения коллективных и*[*индивидуальных споров*](http://pravosudie.guru/sud/gr-dela/trud-pravo/spory/individualnye)*, по методам примирения. Но поиск конструктивного основания является общим.*

*Постановили:*

1. *Принять информацию к сведению.*

*Проголосовали: «за» – 71 человек, «против» - 0 человек.*

*По второму вопросу слушали:*

***Газимагомедова Рамазана Омарасхабовича*** *– директора МКОУ «Кочубейская средняя общеобразовательная школа №1». Он сказал, что на протяжении уже многих лет в МКОУ «Кочубейская средняя общеобразовательная школа №1» существуют проблемы с отоплением. При строительстве школы в 1991 году была установлена паровая отопительная система /только трубы, без регистров/, но стали использовать эту систему под отопление водой. Мощности не хватает, трубы постоянно чуть теплые. Кроме того, трубы проходят под землей, за время эксплуатации они поржавели, пришли в негодность.*

*В результате, в отопительный сезон в школе холодно, ученики и учителя мерзнут, сидят на уроках в верхней одежде, часто болеют и пропускают уроки, что приводит к срыву учебно-воспитательного процесса. Рамазан Омарасхабович отметил, что вопрос об этом он ставил во многих инстанциях, но он так до сих пор и не решен.*

*Выступили:*

***Гайдарова Светлана Александровна*** *– председатель профкома. Она предложила обратиться за помощью к районной администрации и составить письмо от всего коллектива.*

*Постановили:*

1. *Обратиться с коллективным письмом к районной администрации с просьбой об оказании помощи в установке новой отопительной системы.*

*Проголосовали: «за» – 71 человек, «против» - 0 человек.*

*Председатель первичной*

*профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Гайдарова С.А.*