

ЗАЩИТИ СВОИ ТРУДОВЫЕ ПРАВА



Согласно положениям национального законодательства, в Республике Молдова каждый человек имеет право на труд, свободный выбор работы, справедливые и удовлетворительные условия труда, а также право на защиту от безработицы.

Государственные органы по надзору и контролю за ситуацией в сфере труда ежегодно фиксируют многочисленные случаи нарушений трудовых прав работников и нарушений трудового законодательства. И это при выборочных проверках! Профсоюзы утверждают, что таких нарушений как минимум на порядок больше. По сути, речь идет о том, что предприятие или организация, на котором не нарушаются права работников, — это скорее исключение из правил. Безусловно, ответственны за это, прежде всего, работодатели, которые иногда по незнанию, а чаще — умышленно «минимизируют издержки управления персоналом» за счет нарушений трудового законодательства и пренебрежения правами работников.

Однако, на наш взгляд, надеяться и ждать пока работодатель сам «по доброй воле» станет чтить трудовые интересы и соблюдать права работников, — по меньшей мере, наивно. Пока работник соглашается, принимает и смиряется с произвольным незаконным ограничением своих трудовых прав, ситуация не изменится.

С целью информирования работников и повышения их правового уровня, было разработано настоящее информационно – методическое пособие, которое адресовано всем работникам и содержит рекомендации, как действовать в различных ситуациях, связанных с ограничением и нарушением трудовых прав на рабочем месте. Эти рекомендации основаны на нормах действующего трудового законодательства.

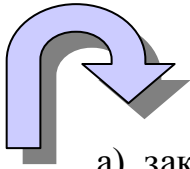


Общественная Ассоциация
Юридическая клиника Комрат
Адрес: Республика Молдова, АТО Гагаузия
г. Комрат, ул. Галацана 17, оф. 105
тел/факс: +373 298 29480
E-mail: clinicacomrat@mail.ru

Пособие издано **Общественной Ассоциацией Юридическая клиника Комрат** в рамках проекта «Защита трудовых прав граждан на территории АТО Гагаузия» при финансовой поддержке Посольства Нидерландов (программа Matra Кар).

Мнения и высказывания, выраженные в настоящей публикации, не обязательно отражают точку зрения Посольства Нидерландов (программа Matra Кар).

Основные права и обязанности работника



Работник имеет право на:

- a) заключение, изменение, приостановление действия и расторжение индивидуального трудового договора в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- b) работу согласно условиям индивидуального трудового договора;
- c) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации, охраны и гигиены труда, коллективным трудовым договором и коллективными соглашениями;
- d) своевременное и в полном объеме получение заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполненной работы;
- e) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- f) полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны и гигиены труда на рабочем месте;
- g) обращение к работодателю, в патронаты, профессиональные союзы, органы центрального и местного публичного управления, органы трудовой юрисдикции;
- h) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в соответствии с настоящим кодексом и иными нормативными актами;
- i) свободное объединение в профессиональные союзы, в том числе создание профсоюзных организаций и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- j) участие в управлении предприятием в соответствии с настоящим кодексом и коллективным трудовым договором;
- k) ведение коллективных переговоров и заключение через своих представителей коллективного трудового договора и коллективных соглашений, а также на информацию о их выполнении;
- l) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов не запрещенными законом способами;
- m) разрешение индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов, в том числе право на забастовку, в порядке, установленном настоящим кодексом и иными нормативными актами;
- n) возмещение причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей материального и морального ущерба в порядке, установленном настоящим кодексом и иными нормативными актами;
- o) обязательное социальное и медицинское страхование в порядке,

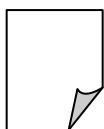
предусмотренном действующим законодательством.

Работник обязан:

- a) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные индивидуальным трудовым договором;
- b) выполнять установленные нормы труда;
- c) соблюдать правила внутреннего распорядка предприятия;
- d) соблюдать трудовую дисциплину;
- d¹) проявлять недискриминационное поведение в отношениях с другими работниками и работодателем;
- d²) соблюдать право других работников на профессиональное достоинство;
- e) соблюдать требования по охране и гигиене труда;
- f) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- g) незамедлительно сообщать работодателю или непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей или сохранности имущества работодателя;
- h) уплачивать в установленном порядке взносы обязательного государственного социального страхования и взносы обязательного медицинского страхования;
- i) выполнять другие обязанности, предусмотренные действующим законодательством, коллективным трудовым договором и коллективными соглашениями.

Право работника на заключение, изменение, приостановление действия и расторжение индивидуального трудового договора

В соответствии с п. (а) ч. 1 ст. 9 Трудового кодекса РМ каждый работник имеет право на заключение, изменение, приостановление действия и расторжение индивидуального трудового договора в порядке, установленном Трудовым кодексом.



Индивидуальный трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, на основании которого работник обязуется выполнять работу, соответствующую определенной специальности, квалификации или должности, на которую он назначен, с соблюдением правил внутреннего распорядка предприятия, а работодатель обязуется обеспечить работнику условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным трудовым договором, а также своевременно и в полном размере выплачивать ему заработную плату.

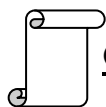
Форма индивидуально – трудового договора.

Согласно ч. 1 ст. 58 ТК РФ индивидуальный трудовой договор заключается в **письменной форме**.

Если договор не был заключён в письменной форме и не был издан письменный приказ о принятии на работу, начало исполнения служебных обязанностей считается со дня фактического принятия работника на работу лицом, ответственным за приём на работу, либо со дня начала выполнения работы с его согласия.

Индивидуальный трудовой договор заключается, как правило, на неопределённый срок.

Заключение трудового договора на определённый срок (срочный трудовой договор), на срок, не превышающий пяти лет, допускается только для выполнения работ временного характера и в случаях, предусмотренных трудовым кодексом.



Содержание индивидуального трудового договора.

Содержание индивидуального трудового договора определяется по соглашению сторон и включает те договорные условия, которые были установлены вследствие переговоров между работодателем и работником.

Условия индивидуального трудового договора, которые напрямую определяются законом, являются обязательными условиями трудового договора. К обязательным условиям индивидуально трудового договора согласно ст. 49 ТК РФ относятся:

- a) фамилия и имя работника;
- b) идентификационные реквизиты работодателя;
- c) срок договора;
- d) дату вступления в силу договора;
- d¹) специальность, профессию, квалификацию, должность;
- e) должностные функции;
- f) риски, сопутствующие должности;
- g) права и обязанности работника;
- h) права и обязанности работодателя;
- i) условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, надбавки, премии и материальную помощь;
- j) компенсации и выплаты, в том числе за тяжелую работу и работу с вредными и/или опасными условиями труда;
- k) место работы;
- l) режим труда и отдыха;
- m) испытательный срок (в случае необходимости);
- n) продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска и условия его предоставления;
- o) положения коллективного трудового договора и правил внутреннего распорядка предприятия, касающиеся условий труда работника;
- p) условия социального страхования;
- г) условия медицинского страхования.

Индивидуальный трудовой договор не может содержать условия, касательно прав и гарантий работников, ниже уровня, предусмотренного законодательством, коллективными соглашениями и договорами, но он может устанавливать дополнительные права и гарантии.

Право работника на своевременное и в полном объеме получение заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполненной работы

Каждый работник имеет право на гарантированную государством заработную плату соразмерно количеству и качеству труда. Это право относится к числу основных трудовых прав работников.

Заработная плата является вознаграждением или заработком в денежном выражении, выплачиваемым работодателем на основании индивидуального трудового договора за выполненную или подлежащую выполнению работу.

Заработная плата выплачивается регулярно непосредственно работнику или его доверенному лицу на основе заверенной доверенности по месту работы работника в рабочие дни, установленные коллективным или индивидуальным трудовым договором, но:

- а) не реже двух раз в месяц – для работников, труд которых оплачивается повременно или сдельно;
- б) не реже одного раза в месяц – для работников, труд которых оплачивается на основе месячных должностных окладов.

При выплате заработной платы работодатель обязан письменно проинформировать каждого работника о составных частях причитающейся ему за соответствующий период заработной платы, размере и основаниях произведенных удержаний, общей сумме, причитающейся к выплате, а также обеспечить соответствующие записи в бухгалтерских реестрах.

В случае смерти работника, причитающиеся ему заработная плата и иные выплаты, выплачиваются в полном размере супругу (супруге), совершеннолетним детям или родителям умершего, а при их отсутствии – другим наследникам в соответствии с действующим законодательством.

При отсутствии спора о размерах всех причитающихся работнику от предприятия сумм расчет производится:

а) в случае прекращения индивидуального трудового договора с работником, продолжающим работать до дня освобождения, – в день освобождения;

б) в случае прекращения индивидуального трудового договора с работником, не работающим до дня освобождения (в случае медицинского отпуска, отсутствия на работе без уважительных причин, лишения свободы

и пр.), – не позднее чем на следующий день после предъявления освобожденным работником требования о расчете.

Право работника на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации, охраны и гигиены труда, коллективным трудовым договором и коллективными соглашениями

Как правило, убедиться в факте нарушения условий охраны труда и техники безопасности не сложно. Иногда такой факт просто очевиден. Например, в случае прямой угрозы Вашей жизни и здоровью: при работе на высоте без страховки, на морозе без тёплой одежды, с ядовитыми веществами или с электричеством высокого напряжения без средств специальной защиты.

Согласно ст. 227 Трудового Кодекса РМ каждый работник имеет право на:

- a) рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- b) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- c) получение от работодателя достоверной информации об условиях труда, существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах защиты от воздействия факторов риска;
- d) отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни или здоровья до устранения такой опасности;
- e) обеспечение в установленном порядке за счет работодателя средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- f) обучение в области охраны труда и профессиональную переподготовку за счет средств работодателя по причинам, связанным с охраной труда;
- g) обращение к работодателю, в патронаты, профессиональные союзы, органы центрального и местного публичного управления, судебные инстанции для разрешения вопросов, касающихся охраны труда;
- h) личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- i) прохождение в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередного медицинского осмотра с сохранением за ним на это время места работы и средней заработной платы;
- j) получение компенсаций, предусмотренных законом, коллективными соглашениями, коллективным и индивидуальным трудовыми договорами, при выполнении им тяжелых работ или работ с вредными и/или опасными условиями труда.

При отказе работника от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни или здоровья работодатель обязан предоставить ему другую работу путем перевода или перемещения до устранения такой

опасности с сохранением заработной платы по прежнему месту работы.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не вправе требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с частью (5).

Отказ работника от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни или здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ или работ с вредными и/или опасными условиями труда, не предусмотренных индивидуальным трудовым договором, не влечет привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение вреда осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

Право на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков

Временем отдыха является время, в течении которого работники свободны от выполнения трудовых обязанностей и которые они вправе использовать по своему усмотрению. Положение о времени отдыха (как и о рабочем времени) применяются в равной мере к работникам нанятым на основании срочного трудового договора, так и бессрочного. Основными видами времени отдыха являются: перерывы в течении рабочего дня, ежедневный отдых, еженедельные выходные дни, праздничные дни и отпуска.

Перерыв для отдыха и питания

В соответствии со ст. 107 ТК РФ в течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для питания продолжительностью не менее 30 минут.

Конкретная продолжительность перерыва и время его предоставления устанавливаются коллективным трудовым договором или правилами внутреннего распорядка предприятия. Перерывы для питания не включаются в рабочее время, за исключением случаев, предусмотренных коллективным трудовым договором или правилами внутреннего распорядка предприятия.

На непрерывно действующих предприятиях работодатель обязан обеспечить работнику условия для приема пищи во время работы на рабочем месте.

Ежедневный отдых

Ежедневный отдых это перерыв в работе между окончанием рабочего дня (смены) и началом его в следующий день. Продолжительность ежедневного отдыха должна быть не меньше двойной продолжительности ежедневной работы.

Еженедельные выходные дни

Еженедельный отдых предоставляется в течение двух выходных дней подряд, как правило в субботу и воскресенье. Если одновременное предоставление всем работникам предприятия выходных дней в субботу и воскресенье может нанести вред общественным интересам или помешать нормальному функционированию предприятия, еженедельный отдых может быть предоставлен в другие дни недели, установленные коллективным трудовым договором или правилами внутреннего распорядка предприятия, при условии, что одним из выходных дней будет воскресенье.

На предприятиях, где специфика работы не позволяет предоставлять выходные дни по воскресеньям, работникам предоставляются два выходных дня в течение недели и надбавка к заработной плате, установленная коллективным или индивидуальным трудовым договором. Продолжительность еженедельного отдыха в любом случае не может быть менее 42 часов, кроме случаев шестидневной рабочей недели.

Праздничные дни

Ежегодными нерабочими праздничными днями (с сохранением средней заработной платы) являются лишь те праздники, которые прямо указаны в ст. 111 ТК РФ, а именно:

- a) 1 января – Новый год;
- b) 7 и 8 января – Рождество Христово;
- c) 8 марта – Международный женский день;
- d) первый и второй дни Пасхи по церковному календарю;
- e) второй понедельник после Пасхи (Радуница);
- f) 1 мая – День международной солидарности трудящихся;
- g) 9 мая – День Победы и памяти героев, павших за независимость Родины;
- h) 27 августа – День независимости;
- i) 31 августа – праздник “Лимба ноастрэ”;
- j) престольный праздник населенного пункта, установленный согласно закону местным советом муниципия, города, коммуны, села.

В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна в связи с производственно-техническими условиями (непрерывно действующие предприятия), работы, вызванные необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство вправе переносить выходные (рабочие) дни на другие дни.

В случае, если нерабочие праздничные дни совпадают с еженедельными выходными днями, средняя заработная плата за эти дни не сохраняется.

Ежегодный оплачиваемый отпуск

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск гарантируется всем работникам. Как правило, этот отпуск предоставляется работникам один раз в течении года непрерывной работы на данном предприятии.

Минимальная продолжительность ежегодного отпуска составляет не менее 28 календарных дней без учёта нерабочих праздничных дней (ст. 113 ТК РФ).

Для некоторых категорий работников законом могут быть установлены отпуска более чем 28 календарных дней.

Оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется работнику по истечении шести месяцев его непрерывной работы на предприятии.

До истечения шести месяцев работы на предприятии оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по письменному заявлению следующим категориям работников:

- a) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- b) работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- c) другим работникам в соответствии с действующим законодательством.

Оплачиваемый отпуск за первый год работы может предоставляться работникам и до истечения шести месяцев работы на предприятии.

Отпуск за последующие годы работы может предоставляться по письменному заявлению работника в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

Предоставление работнику ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) работодателя.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с работой во вредных условиях.

Не допускается замена неиспользованного ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, кроме случаев прекращения индивидуального трудового договора работника, не использовавшего свой отпуск.

Социальные отпуска

Согласно Трудовому кодексу РМ социальными отпусками являются: медицинский отпуск, отпуск по беременности, родам и уходу за ребёнком, отпуск работнику, усыновившему новорождённого ребёнка или усыновившему над ним опеку.

Оплачиваемый медицинский отпуск предоставляется всем работникам и лицам, с которыми работодателем заключен ученический договор, на основании медицинского документа, выданного в соответствии с действующим законодательством.

На всё время нахождения работника в медицинском отпуске ему выплачиваются пособие из средств бюджета государственного социального страхования, в порядке, предусмотренном действующим законодательством. Пособия выплачиваются до момента восстановления трудоспособности или установления инвалидности работника.

Работающим женщинам и женщинам, с которыми работодателем заключен ученический договор, а также женам работников, находящимся у них на содержании, предоставляется отпуск по беременности и родам, включающий дородовой отпуск продолжительностью 70 календарных дней и послеродовой отпуск продолжительностью 56 календарных дней (в случае осложненных родов или рождения двух или более детей – 70 календарных дней), с выплатой им пособий в порядке, установленном действующим законодательством.

СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН

Каждый гражданин имеет право защищать свои трудовые права всеми способами не запрещёнными законом.

Основными способами защиты трудовых прав являются:

- Самозащита работниками трудовых прав;
- Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- Судебная защита;
- Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Самозащита работниками трудовых прав

В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РМ и иными нормативными актами.

На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РМ или иными нормативными актами.

В целях самозащиты своих прав работники могут:

- выступать с инициативой заключения коллективного договора;
- обращаться по всем неурегулированным с работодателем разногласиям в инспекцию труда и в суд.

Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами

Трудовым Кодексом РМ закреплено право работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них.

Право профсоюзов на представительство и защиту социально – трудовых прав и интересов работников относится к основным правам профсоюзов.

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на всех предприятиях независимо от их ведомственной подчинённости или отраслевой принадлежности.

Работодатели обязаны рассматривать требования профессиональных союзов в течении семи рабочих дней со дня их предъявления (регистрации) и информировать в письменной форме профсоюзный орган о результатах рассмотрения, и мерах, принятых для устранения выявленных нарушений.

Работодатель обязан учитывать мнение профсоюзов и при принятии решения о расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза.

В соответствии со ст. 386 ТК РМ в целях осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и других нормативных актов, содержащих нормы трудового права, профессиональные союзы или, по обстоятельствам, их представители вправе:

- создавать собственные инспекции труда, назначать уполномоченных по охране труда, осуществляющих свою деятельность на основе

соответствующих положений, утвержденных национально-отраслевым и национально-межотраслевым профсоюзными органами;

- осуществлять контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов, касающихся рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, охраны труда и других условий труда, а также за выполнением коллективных трудовых договоров и коллективных соглашений;
- беспрепятственно посещать и обследовать предприятия и их подразделения, на которых работают члены профсоюза, для определения соответствия условий труда нормам охраны труда и представлять работодателю обязательные для исполнения предложения по устранению выявленных недостатков с указанием возможных путей их устранения;
- самостоятельно проводить экспертизу условий труда и обеспечения безопасности на рабочих местах;
- запрашивать и получать от работодателей сведения и правовые акты, принятые на уровне предприятия, необходимые для проведения контроля;
- принимать участие в составе комиссий в расследовании несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний и получать от работодателей информацию о состоянии охраны труда, в том числе об имевших место несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам, касающимся охраны труда, предоставления льгот, компенсаций, других социальных гарантий в связи с воздействием на работников вредных производственных и экологических факторов;
- участвовать в качестве независимых экспертов в составе комиссий по приемке в эксплуатацию производственных объектов и оборудования;
- обжаловать в установленном порядке нормативные акты, ущемляющие трудовые, профессиональные, экономические и социальные права работников, предусмотренные действующим законодательством.

При проведении контроля за соблюдением трудового законодательства и других нормативных актов, содержащих нормы трудового права, профессиональные союзы могут осуществлять и другие права, предусмотренные действующим законодательством.

При обнаружении на предприятиях несоблюдения требований охраны труда, сокрытия несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний или необъективного расследования таких фактов профессиональные союзы вправе потребовать от руководителей этих предприятий, компетентных органов публичной власти принятия срочных мер, в том числе прерывания работ и приостановления действия решений работодателя, противоречащих законодательству об охране труда, привлечения виновных лиц к ответственности в соответствии с действующим законодательством, коллективными соглашениями и коллективными трудовыми договорами.

Судебная защита

В судебных инстанциях рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

работника - об отказе в приеме на работу; 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; возмещение морального имущественного вреда, причиненного работнику неправомерными действиями работодателя.

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

Заявление о разрешении индивидуального трудового спора подается в судебную инстанцию:

- а) в течение трех месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- б) в течение трех лет со дня возникновения соответствующего права работника в случае, если предметом спора являются выплаты, связанные с заработной платой, или иные выплаты, причитающиеся работнику.

Судебная инстанция рассматривает заявление о разрешении индивидуального трудового спора в срок, не превышающий 30 рабочих дней со дня его регистрации, и выносит решение, которое может быть обжаловано в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Надзор и контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективных соглашений и коллективных трудовых договоров на всех предприятиях осуществляются:

- Инспекцией труда;
- Государственной санитарно-эпидемиологической службой;

- Министерством экономики;
- Служба гражданской защиты и чрезвычайных ситуаций;
- другими органами, наделенными функциями надзора и контроля в соответствии с законом;
- профессиональными союзами.

Инспекция труда является центральным отраслевым органом публичного управления, осуществляющим государственный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Инспекция труда осуществляет следующие полномочия:

1) контролирует соблюдение положений международных, законодательных и иных нормативных актов, а также коллективных соглашений, касающихся:

- индивидуального и коллективного трудовых договоров;
- трудовых книжек;
- рабочего времени и времени отдыха;
- оплаты труда;
- труда несовершеннолетних и женщин;
- охраны труда;

2) дает в установленном законом порядке заключения о вводе в производство образцов технических средств, средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви;

3) расследует в порядке, установленном Правительством, несчастные случаи на производстве;

4) координирует деятельность по подготовке, обучению и информированию работников предприятий по вопросам, связанным с трудовыми отношениями, охраной и гигиеной труда, рабочей средой;

5) оказывает методологическую и консультативную помощь работникам и работодателям;

7) осуществляет иные полномочия, предусмотренные законом.

Основные права инспекторов труда

При осуществлении своих контрольных полномочий инспекторы труда по предъявлении служебного удостоверения имеют право:

a) беспрепятственно посещать в любое время дня или ночи, без предварительного уведомления работодателя, рабочие места, служебные и производственные помещения;

b) запрашивать и получать от работодателей документы и сведения, необходимые для осуществления контроля;

c) требовать и получать объяснения от работодателей и работников (их представителей);

d) требовать немедленного или в определенный срок устранения выявленных нарушений положений законодательных и иных нормативных

актов, касающихся рабочей среды и защиты работников.

Дополнительно к предусмотренному в части (1) инспекторы труда, обладающие полномочиями в области охраны труда, вправе:

- а) предписывать прекращение функционирования (в том числе путем опечатывания, с указанием в протоколе проверки) мастерских, ангаров, цехов, других подразделений предприятия, эксплуатации зданий, сооружений и технических средств, а также приостановление работ и технологических процессов – лишь при явной угрозе несчастного случая;
- б) предлагать отмену заключений о вводе в производство образцов технических средств, средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви при установлении факта несоблюдения требований нормативных актов об охране, гигиене труда и рабочей среде в случае изменения первоначальных условий.

Право, предусмотренное пунктом а) части (2), осуществляется в соответствии с положениями статьи 8 Закона об Инспекции труда и положениями Закона об основных принципах регулирования предпринимательской деятельности.

Обязанности и ответственность инспекторов труда
Инспекторы труда обязаны:

- а) руководствоваться в своей деятельности действующим законодательством;
- б) сохранять конфиденциальность источника любой жалобы на нарушение положений нормативных актов о труде, охране труда и не осведомлять работодателя о том, что проверка была проведена по жалобе;
- в) соблюдать требование действующего законодательства о неразглашении сведений, составляющих государственную или коммерческую тайну, ставших им известными при осуществлении своих полномочий;
- г) не принимать прямого или косвенного участия в деятельности подконтрольных предприятий.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей инспекторы труда несут дисциплинарную, административную и уголовную ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

Административные акты, изданные инспекторами труда, могут быть обжалованы в адрес Генерального государственного инспектора и/или в соответствии с Законом об административном суде.

Административные акты, изданные Генеральным государственным инспектором, могут быть обжалованы в соответствии с Законом об административном суде.

