

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей Выпускной Квалификационной работы – **«Социальная защита трудовых прав и интересов работников».**

Слайд 2

Актуальность темы исследования обусловлена следующими факторами:

- потребностью в более совершенном процедурно-процессуальном правовом механизме реализации материальных и нематериальных норм трудового права;
- трудностями работников самостоятельно защитить свои трудовые права при незаконных и недобросовестных действиях работодателя;
- препятствием со стороны работодателей участию работников в профсоюзах и их деятельности по защите трудовых прав работников.

Слайд 3

Целью дипломной работы является теоретический и практический анализ социальной защиты трудовых прав работника.

Слайд 4

Данная цель тесно связана и реализуется через решение следующих основных **задач**:

- проведение анализа литературы (зарубежной и отечественной) по теме «Социальная защита трудовых прав и интересов работников»;
- систематизациям полученной информации;
- изучение понятия, форм и способов защиты трудовых прав работников;
- исследование опыта трудовых прав работника;
- анализ деятельности соц. органов, защищающих трудовые права работников.
- рассмотрение проблем и предложений по совершенствованию защиты трудовых прав работников и гарантий для отдельных категорий работников.

Слайд 5

С 1 января 2016 г. по 31 декабря 2018 г. не проводятся плановые проверки в отношении юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, отнесенных в соответствии с положениями ст. 4 Федерального закона от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (ред. от 27.12.2018) к субъектам малого предпринимательства, за исключением юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, осуществляющих виды деятельности, предусмотренные ч. 9 ст. 9 Федеральный закон от 26.12.2008 N 294-ФЗ (ред. от 15.04.2019) "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля".

К основным нарушениям, выявленным в ходе проверок, можно отнести следующие:

- 1) руководители организаций не обучены и не аттестованы по охране труда;
- 2) работа по аттестации рабочих мест по условиям труда не проводится;
- 3) перечни профессий и видов работ, к которым предъявляются дополнительные требования по безопасности труда и требуется обучение по охране труда, на предприятиях отсутствуют (не разработаны);
- 4) своевременный пересмотр инструкций по охране труда не обеспечен, на ряд профессий и видов работ инструкции по охране труда отсутствуют;
- 5) периодические медицинские осмотры работников не проводятся;
- 6) допуск к выполнению работ или к эксплуатации оборудования повышенной опасности необученных работников имеет место;
- 7) работники не обеспечиваются или обеспечиваются не в полной мере спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- 8) проведение периодического обучения по оказанию первой медицинской помощи работниками рабочих профессий отсутствует.

Слайд 6

По данным Роструда, государственной инспекцией по труду в 2018 году права 2 521 634 работников были восстановлены в результате выданных предписаний, общая сумма произведенных по требованиям госинспекторов труда выплат задержанной заработной платы составила 20 918 128,85 тыс. руб. Было получено 465 656 обращений от граждан, было оказано 471 918 консультаций работникам и работодателям.

Отразим на слайде количество ответов государственных инспекций труда на обращения граждан за 2018 год.

Слайд 7

Далее представим в таблице количество вопросов и обращений граждан РФ в государственные инспекции труда по данным за 2018 год.

Таким образом, законодательство РФ уделяет достаточно внимания защите трудовых прав и интересов работников в Российской Федерации. Проводятся плановые и внеплановые проверки в отношении юридических лиц, индивидуальных предпринимателей. Процесс регламентирован Федеральным законом от 26.12.2008 N 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля и муниципального контроля". Подавляющее число вопросов относится к заработной плате и увольнению

Слайд 8

Трудовая инспекция города Санкт-Петербурга – это уполномоченный государственный орган, наделенный специальной компетенцией. Права и обязанности Трудовой инспекции включают следующие пункты:

- контроль над соблюдением работодателем норм трудового законодательства;
- предъявление работодателю предписаний, обязательных для исполнения с целями ликвидации выявленных нарушений трудового законодательства;

- привлечение виновников к административной ответственности;
- расследование несчастных случаев, произошедших на производстве;
- инициирование судебных споров по обстоятельствам нарушения трудового законодательства;
- приостановление работы предприятия или организации из-за нарушений трудовых норм.

Слайд 9

Инспектор труда наделяется в соответствии со статьей 357 ТК РФ полномочиями. В частности, это должностное лицо имеет право:

1. На беспрепятственное посещение в любое время суток организации или предприятия с задачей проведения проверок. Он должен предъявить удостоверение. Если инспектор проводит плановую проверку, то он уведомляет об этом руководство не позже 3-х рабочих дней с даты ее начала.
2. На запрос документов, а также информации в иной форме, связанной с соблюдением прав работников со стороны юридических лиц.
3. На изымание для проведения исследований образцы материалов или веществ, используемых на предприятии.
4. Оказывать бесплатные консультативные услуги обратившимся гражданам.

Слайд 10

Статья 360 ТК РФ несколько ограничивает правомочия инспектора по труду. В частности, это должностное лицо не может начинать проверку планового характера, если отсутствуют работники или должностные лица юридического лица.

В Трудовую инспекцию можно отнести жалобу лично или воспользоваться услугами почты России. Жалоба пишется в письменной форме. В верхнем углу, справа нужно написать наименование контролирующего органа, а ниже – информацию о заявителе. Жалоба должна быть составлена грамотно и предельно сжато, но и изложением всех имеющихся обстоятельств, при которых произошло нарушение трудовых прав сотрудника предприятия или организации. В случае если гражданин решил отправить жалобу по почте, то он должен оформить заявление заказным письмом с отметкой о вручении. Один из удобных способов обращения гражданина с жалобой – это написание заявления на сайте онлайн инспекция РФ.

Далее представим в таблице количество вопросов и обращений граждан по Санкт-Петербургу за 2018 год.

Слайд 11

Проведенный анализ поступивших 7596 обращений граждан в Государственную инспекцию труда в городе Санкт-Петербурге в I квартале 2017 года, по вопросам нарушения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, позволяет установить наиболее актуальные вопросы, которые возникают при применении работодателями трудового законодательства, это:

- невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы - 4540 обращение или 59,7% от общего числа обращений;
- по иным вопросам – 3056 обращений (40,1%);

В ходе проведенных с начала года всех надзорных мероприятий, в том числе и расследования несчастных случаев на производстве, было выявлено 10480 нарушений трудового законодательства.

Таким образом, в 1 квартале 2017 года Государственной инспекцией труда в городе Санкт-Петербурге должностными лицами было вынесено 1256 постановлений о назначении административных наказаний, что на 5 постановлений больше аналогичного показателя предыдущего года. Из общего количества актов инспекторского реагирования, вынесенных в 1 квартале 2017 году, в судах были обжалованы 34 решения Инспекции, из которых только 1 решение отменено.

Слайд 12

Таким образом, защита трудовых прав работников является, несомненно, актуальной проблемой, поскольку в последние годы значительно увеличилось число нарушений трудовых и иных социальных прав граждан. Участились случаи незаконных увольнений, приняли массовый характер несвоевременная выплата заработной платы и направление работников в вынужденные неоплачиваемые отпуска. Во многих коммерческих организациях трудовые отношения не оформляются в законном порядке.

В основном это связано с общим изменением социально-экономических условий, несоответствием действующих норм трудового права новым экономическим отношениям, неподготовленностью действующей системы правоприменительных органов к рассмотрению резко возросшего числа обращений за защитой трудовых прав.

Трудовым кодексом работнику предоставлен достаточно широкий круг способов решения спорных моментов как при приеме на работу, в течение трудовой деятельности, так и после увольнения. Поскольку работник для разрешения конфликтной ситуации должен обратиться с заявлением с указанием нарушенных работодателем прав, рекомендуем снимать противоречия мирным путем. Ведь если нарушение трудового законодательства будет установлено контролирующими органами, работодателю может грозить не только административная, но и уголовная ответственность. Эффективная защита может быть осуществлена только при том условии, что конституционные формулировки о верховенстве прав и свобод граждан, их приоритетной ценности перед всеми иными будут реализовываться в ходе любой государственно-правовой деятельности.

Слайд 13

Таким образом, общая модель соотношения нормативно-правовых и коллективно-договорных актов строится, во-первых, на законодательном определении предмета коллективно-договорного регулирования, во-вторых, на признании положений статутного права гарантированным всем без исключения минимальным стандартом трудовых прав, т.е. недопущении ухудшения положения работников по сравнению с нормативно-правовыми актами.

Слайд 14

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.