****

**ПрофЕССИОАЛЬНЫЙ союз работников народного образования и науки**

**Российской Федерации**

 (общероссийский профсоюз образования)

### КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

###  ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 4**

**Новое руководство Роструда**

**по соблюдению обязательных требований**

**трудового законодательства.**

[**Деятельность комиссии по трудовым спорам**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&date=06.03.2023&dst=106837&field=134)**.**

**Персональные данные .**

**Калуга, декабрь, 2023г.**

**Уважаемые коллеги!**

 Информационный бюллетень № 4 «**Новое руководство Роструда по соблюдению обязательных требований трудового законодательства.** [**Деятельность комиссии по трудовым спорам**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&date=06.03.2023&dst=106837&field=134)**. Персональные данные.»** подготовлен правовой инспекцией труда Калужской областной организации Общероссийского Профсоюза образования с целью правового информирования и оказания методической помощи в осуществлении профсоюзного контроля по соблюдению обязательных требований трудового законодательства в образовательных организациях Калужской области.

 Трудовое ведомство выпустило обновлённое руководство, разъясняющее обязательные требования трудового законодательства (приказ Роструда от 11.11.2022 № 253). Документ содержит разъяснения по следующим вопросам кадровой работы: приём на работу; испытательный срок при приёме на работу; трудовой договор; изменение трудового договора по инициативе работодателя; прекращение срочного трудового договора; перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением и другие.

 В руководстве указаны разъяснения о создании и деятельности комиссии по трудовым спорам работниках, о значении данной правовой формы решения значимых вопросов, а также о защите персональных данных.

 Признан утратившим силу аналогичный Приказ Роструда от 13 мая 2022 г. N 123.

Источник: <https://www.kdelo.ru/news/392654-v-rostrude-razyasnili-kakimi-dokumentami-rukovodstvovatsya-v-kadrovoy-rabote>

**Председатель М.П. Пономарева**

**Оглавление:**

1. [Создание комиссии по трудовым спорам](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&date=06.03.2023&dst=106817&field=134)
2. [Деятельность комиссии по трудовым спорам](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&date=06.03.2023&dst=106837&field=134)
3. Защита персональных данных.
4. Создание комиссии по трудовым спорам

Законодательством установлены определенные правила формирования состава и работы КТС.

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя).

В случае, если КТС прекратила свою работу по истечении срока, на который была создана или по другим основаниям, при получении заявления работника о рассмотрении индивидуального трудового спора, работодатель обязан уведомить заявителя о порядке его рассмотрения и может выступить с инициативой о создании новой комиссии.

**Важно!** Комиссия по трудовым спорам должна быть сформирована из равного числа представителей работников и работодателя.

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.

**Важно!** 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.

О создании комиссии по трудовым спорам необходимо издать приказ, на основании которого комиссия получает полномочия на свою деятельность.

Общее количество членов КТС законодательно не определено, не урегулирован также вопрос о сроке создания КТС. Комиссия может быть создана для разрешения единичного спора, может работать на постоянной или временной основе. Данные вопросы должны быть согласованы сторонами.

Положения о создании комиссии, сроке и порядке ее работы, обеспечении деятельности могут быть закреплены в локальном нормативном акте организации - Положении о комиссии по трудовым спорам.

**Важно!** За уклонение работодателя от создания КТС предусмотрена административная ответственность согласно [ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=439968&date=06.03.2023&dst=7443&field=134) КоАП РФ.

Хотя создание КТС является обязанностью участников трудовых отношений, за отказ работников от предложения работодателя создать КТС ответственность не установлена.

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. При этом КТС организации не имеет полномочий по вмешательству в деятельность КТС структурного подразделения и ревизовании принятых ею решений.

**Важно!** Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем ([ч. 4 ст. 384](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023&dst=1325&field=134) ТК РФ).

Работодатель обязан организовать необходимые условия для работы комиссии: выделить помещение для заседаний и хранения документов, обеспечить наличие необходимых канцелярских принадлежностей, оргтехники, изготовление печати КТС и т.д.).

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии. Порядок избрания определяется комиссией по трудовым спорам самостоятельно.

Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка ([ст. 171](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023&dst=101083&field=134) ТК РФ).

Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется [ст. 373](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023&dst=1298&field=134) ТК РФ.

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

1. Деятельность комиссии по трудовым спорам

**I. Комиссия по трудовым спорам (КТС) является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (**[**ст. 382**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023&dst=102106&field=134) **ТК РФ).**

Коллективные трудовые споры разрешаются по правилам [гл. 61](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023&dst=1351&field=134) ТК РФ.

**Важно!** Право на обращение в КТС работодателю не предоставлено.

КТС не является первоначальным и обязательным этапом рассмотрения индивидуального спора. Работник вправе по своему усмотрению при возникновении трудового спора решить - обращаться ли первоначально в КТС или сразу обратиться в суд.

КТС рассматривает трудовые споры за исключением:

- индивидуальных трудовых споров, не урегулированных работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем ([ст. 308](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023&dst=101794&field=134) ТК РФ);

- индивидуальных трудовых споров, не урегулированных самостоятельно работником и религиозной организацией как работодателем ([ст. 348](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023&dst=101930&field=134) ТК РФ);

- индивидуальных трудовых споров, для которых [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023) РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения ([ст. 385](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023&dst=102117&field=134) ТК РФ);

- индивидуальных трудовых споров, рассматривающихся непосредственно в судах.

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;

- работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами ([ст. 391](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023&dst=102148&field=134) ТК РФ).

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

Для разрешения конфликта работник вправе направить в КТС заявление по существу своих разногласий с работодателем.

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией. После регистрации заявления неурегулированные разногласия обретают статус трудового спора.

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

Согласно [ст. 386](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023&dst=102120&field=134) ТК РФ в случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

**Важно!** Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления ([ч. 2 ст. 387](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023&dst=102125&field=134) ТК РФ).

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 [ст. 386](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023&dst=102120&field=134) ТК РФ.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов.

**Важно!** 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.

Согласно [ст. 388](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023&dst=102130&field=134) ТК РФ комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

**Важно!** В решении комиссии по трудовым спорам должны быть указаны:

- 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;

- 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.

**III. Законодательством установлен порядок исполнения решений комиссии по трудовым спорам.**

**Важно!** Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней

по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование ([ст. 389](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023&dst=102139&field=134) ТК РФ).

Важно! Если через три дня после вынесения решение КТС не исполнено работодателем в добровольном порядке работник вправе обратиться в КТС за удостоверением, обеспечивающим принудительное исполнение решения комиссии по трудовым спорам.

Комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок.

После получения работник (или его представитель) вправе предъявить удостоверение для исполнения решения КТС работодателю, но делать это не обязан. Работник вправе передать удостоверение, выданное КТС, для принудительного исполнения непосредственно в Федеральную службу судебных приставов или ее территориальные органы.

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.

**Важно!** Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении 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 ([ст. 390](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023&dst=102144&field=134) ТК РФ).

**Важно!** 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.

1. Защита персональных данных работника

Работодатель вправе получать, хранить, обрабатывать и использовать персональные данные работника.

Важно! Работодатель и его представители обязаны соблюдать установленные законодательством требования при получении, хранении и обработке персональных данных работника ([ст. 86](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023&dst=100639&field=134) ТК РФ).

**I. Законодательством определены права и обязанности работодателя при обработке персональных данных работника.**

А. Работодатель не имеет права:

- сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023) РФ или иными федеральными законами;

- сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

- запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

- передавать персональные данные работника представителям работников в ином порядке чем, установлен [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023) РФ и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций;

- получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023) РФ или иными федеральными законами;

- при принятии решений, затрагивающих интересы работника, основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения.

**Важно!** Работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023) РФ и другими федеральными законами.

Согласно [ст. 10](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422875&date=06.03.2023&dst=100080&field=134) Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных" обработка специальных категорий персональных данных, касающихся расовой, национальной принадлежности, политических взглядов, религиозных или философских убеждений, состояния здоровья, интимной жизни, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных [ч. 2 ст. 10](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422875&date=06.03.2023&dst=100082&field=134) ФЗ N 152-ФЗ.

**Важно!** Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

Допускается использование работодателем персональных данных оценочного характера, например, при составлении характеристики или представления в целях аттестации. Права работника при использовании работодателем персональных данных оценочного характера регламентированы [ст. 89](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023&dst=100662&field=134) ТК РФ.

Б. Работодатель обязан:

- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

- предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). (Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023) РФ и иными федеральными законами);

- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

Законодательством установлены требования, согласно которым, все персональные данные работника следует получать у него самого.

**Важно!** Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.

При этом работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

Важно! Работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

**II. Работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.**

**Важно!** Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023) РФ и иными федеральными законами.

Лица, виновные в нарушении положений законодательства Российской Федерации в области персональных данных при обработке персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023) РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной ([ст. 5.39](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=439968&date=06.03.2023&dst=2057&field=134), [13.11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=439968&date=06.03.2023&dst=7755&field=134), [13.14](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=439968&date=06.03.2023&dst=101154&field=134) КоАП РФ) и уголовной ответственности ([ст. 137](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=436387&date=06.03.2023&dst=100774&field=134), [140](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=436387&date=06.03.2023&dst=100794&field=134), [272](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=436387&date=06.03.2023&dst=969&field=134) УК РФ) в порядке, установленном федеральными законами.

**III. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:**

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

- доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья, с помощью медицинского работника по их выбору;

- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023) РФ или иного федерального закона.

При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

- требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях. Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны.

**Важно!** Работник имеет право на обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

**Для заметок:**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_