

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/174192>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Право (другое)

Введение.....	2
1.Понятие, особенности, стороны и виды коллективных трудовых споров.....	5
2. Виды коллективных трудовых споров.....	9
3.Процессуальные особенности и порядок разрешения коллективных споров.....	11
4. Виды разрешения трудовых коллективных споров.....	12
Выводы.....	18
Список литературы.....	20

Введение

Статья 37 Конституции Российской Федерации признает право на разрешение коллективных трудовых споров с использованием методов их разрешения, установленных федеральным законом, в частности право на забастовку [1].

Статья 46 Конституции Российской Федерации гласит, что каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод, эти решения и действия (бездействие) органов и органов власти могут быть обжалованы в судебном порядке. Это положение Конституции Российской Федерации является вершиной метода в решении всех трудовых коллективных споров.

Актуальность данной работы заключается в детальном изучении методов разрешения коллективных споров, а также рассмотрении правоприменительной практики признания забастовки незаконной. Проблемой будет отсутствие полноты и определения "понятия коллективного трудового спора" и ответственности работников за незаконную забастовку.

Объектом настоящего исследования являются трудовые отношения, связанные с нормами трудового права, порядок и порядок их разрешения.

Содержанием этой дискуссионной контрольной работы будет концепция, метод, урегулирование коллективных споров и ответственные стороны.

Цель исследования - метод разрешения коллективных трудовых споров в соответствии с трудовым законодательством.

В ходе исследования были определены следующие задачи:

1. Изучить понятия, особенности, стороны и виды коллективных трудовых споров
2. Рассмотрим понятие и особенности трудовых споров.
3. Анализ вида и разрешения трудовых споров.

Методы исследования включают: историко-правовое, сравнительное, аналитическое и формальное право. Данные методы позволяют наиболее стабильно и полно учитывать концепции, методы и ответственность за разрешение коллективных споров.

Новизна данной работы по контролю содержания заключается в том, что весь процесс разрешения коллективных трудовых споров рассматривается как элемент социального партнерства.

Впервые за долгое время в науке трудового права подробно описана система субъектов правоотношений, связанных с коллективными трудовыми спорами, и содержание социального партнерства.

Практическая значимость данного исследования позволит нам использовать практику соответствующих изменений и дополнений, внесенных в Трудовой кодекс Российской Федерации. Они могут быть использованы в учебной деятельности в высших учебных заведениях.

1.Понятие, особенности, стороны коллективных трудовых споров

В соответствии с частью 37 статьи 5 Конституции Российской Федерации работникам предоставляется право на коллективные трудовые споры, а также на выбор способа их разрешения.

Нормы Трудового кодекса регулируют коллективные трудовые споры, в частности, они изменяют нормы Федерального закона № 175-ФЗ от 23 ноября 1995 года "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", включают право профсоюзов объявлять забастовки, а также изменяют порядок определения

минимально необходимых работ или услуг во время забастовок [3].

Понятие коллективного трудового спора дано в статье 398 Трудового кодекса Российской Федерации. Работниками и работодателями для установления и изменения условий труда (в том числе заработной платы), заключения, изменения и исполнения коллективных договоров, контрактов, а также отказа в принятии актов, содержащих нормы трудового законодательства в отношении работников, является выборный представительный орган.

При отсутствии урегулирования различия в этих понятиях необходимо понимать в обоих случаях:

Во - первых, у вас спор возникает в процессе коллективных переговоров, разногласия подтверждаются составлением протокола.

Во - вторых, работодатель принимает решение отклонить все или часть требований работников.

И в - третьих, истекает трехдневный срок для рассмотрения всех прав сотрудников.

Таким образом, эти шаги являются началом коллективных трудовых споров. Мы также говорим о понятии "момент в начале коллективного трудового спора". Момент начала коллективного трудового спора дата составления протокола разногласий и, соответственно, ход коллективных переговоров. Или, по просьбе работника, публикация решения владельца недоступна в определенный период [4].

Среди ученых довольно активно обсуждаются трудовые споры, которые контролируются стороной, разногласия между сторонами или разногласия между сторонами и были переданы в специальный координационный орган [4].

Например, в 1966 году В. И. Смолярчук писал, что "разногласие становится трудовым спором только с момента обращения заинтересованной стороны в уполномоченный орган, рассматривающий спор и принимающий по нему решение".

Другие считают, что в трудовом споре есть различия по содержанию между трудовым законодательством, то этот спор не урегулирован или этот показатель особо не указан. На практике в коллективных трудовых спорах с участием двух сторон невозможно прийти к единому мнению, важно не соглашаться с этим мнением.

Но ученые говорят, что массовые споры - это только разногласия между сторонами, им приходится приводить очень серьезные аргументы. Например, Глазырин считает, что это определение включает в себя нерешенные коллективные споры и "такое определение понятия трудовых споров, при котором может быть трудно найти меры по его предотвращению".

Он приходит к выводу, что меры по предотвращению споров, которые находятся в его юрисдикции, также должны приниматься в отношении споров, установленных в соответствии с трудовым законодательством. "Наличие разногласий между сторонами означает, что существует спор о самих правоотношениях".

На мой взгляд, утверждение правильное, а именно в отношении бытового понятия "спор", и, например, речь идет о том, что если применять специальный метод - его разрешение, то необходимо соблюдать условия возникновения спора, например, как упоминалось ранее, неразрешенного [4].

Итак, я считаю, что аргументы, приведенные в защиту понятий "трудоу спор" и "трудоу споры", не совсем обоснованы. Аналогичным образом, определение понятия коллективных трудовых споров в Трудовом кодексе Российской Федерации дано не в полной мере.

Данный факт не отрицал важности коллективных споров в системе отношений социального партнерства. Теперь нужно перечислить признаки трудового спора.

Коллективный спор определяется двумя характеристиками:

1. Характер коллективного трудового спора, который проявляется в том, что стороной коллективного трудового спора являются работники, принадлежащие к определенной сфере (например: работник организации, ее филиала или представительства, члены профсоюза) и совпадающие с ними общие профессиональные интересы, а также другая сторона работодателя или собственника конкретного региона или отрасли [1].

2. Отдельная тема разногласий, возникающих между сторонами коллективного трудового спора.

В трудовом коллективном споре некоторые понятия, то есть у сторон трудового спора много связей, являющихся предметом спора. Стороны осуществляют свои полномочия через определенных представителей. Представителями работников являются органы ассоциаций или профсоюзов, уполномоченные и в соответствии с уставом или учреждением осуществлять общественную деятельность, которые были созданы на конференции работников филиала учреждения или представительства и уполномочены на это.

Представители собственника наделены полномочиями по поддержанию нормальных ценностей организации и полномочиями представлять агентство в соответствии с уставом, иными нормативными

правовыми актами или специально уполномоченным органом ассоциации собственников или иным официальным органом собственников.

Сторонними организациями и стороной по коллективным трудовым спорам высокого уровня являются объединения работодателей, а при наличии работников - соответствующие профсоюзные органы и их объединения [1].

Интересы работников организаций по коллективным трудовым спорам, их отраслей и профессий, представленных профсоюзом и Федерацией профсоюзов, а также других организаций, уполномоченных представлять интересы работников.

Интересы собственника могут представлять ассоциации работодателей и их официальные представители. Состав участников конкретного коллективного трудового спора зависит от проблемы, которая может быть предметом спора, а также от степени возникновения этой проблемы.

Например, вся проблема может быть связана с приложением Трудового кодекса Российской Федерации, заработной платы и других вопросов, возникающих на уровне организаций и других локальных нормативных актов. Но они также связаны с деятельностью работников, предметом коллективного спора являются вопросы, которые могут выходить за рамки предмета трудового права, поэтому они могут быть предметом коллективного трудового спора.

Иногда коллективные споры могут быть вызваны отказом работодателя учитывать мнение избранного представительного органа работников, например, при принятии актов, содержащих принципы трудового права фирм [1].

2. Виды коллективных трудовых споров

Тип коллективных споров может быть классифицирован в зависимости от содержания трудового спора. Они делятся на три группы:

1. Внесение изменений, реализация и заключение коллективных договоров и соглашений. Данный спор возникает, когда работодатель отказывается вести переговоры или препятствует их поведению, то в результате коллективные договоры или соглашения не могут быть заключены, а также после проведения переговоров работодатель отказывается заключать коллективный договор, работодатели отказываются заключать договоры, вносить изменения в коллективный договор или соглашение [5].

2. Настройки и изменение условий труда (заработной платы, в том числе). Она включает в себя общие (коллективные) условия труда, которые уже установлены или установлены только отдельными группами или всеми работниками для использования конкретным работодателем (местные условия труда). Содержание коллективных трудовых споров заключается только в том, что условия труда определяются работодателем в установленном порядке. Однако условия труда, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, не могут быть предметом коллективного трудового спора [5].

3. Работодатель отказался учитывать мнение выборного представительного органа работников, принимающего локальные акты. Данную группу, как предмет коллективного трудового спора, первым предусматривает Трудовой кодекс Российской Федерации.

Включение таких споров в содержание коллективных трудовых споров относится к статье 372 Трудового кодекса Российской Федерации. Он устанавливает методику учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных правил, содержащих нормы трудового права.

А в соответствии с частью 4 настоящей статьи:

"При отсутствии соглашения возникают разногласия при составлении протокола, после чего работодатель вправе принять акт местного контроля, его может запросить выборный орган первичной профсоюзной организации соответствующей государственной инспекции труда или суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также вправе начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном настоящим кодексом".

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) (с учетом изменений, внесенных Законами Российской Федерации о внесении изменений в Конституцию Российской Федерации от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ) // "Собрание законодательства Российской Федерации", 14.04.2014, N 15, статья 1691.

2. Конвенция Международной организации труда № 111 о дискриминации в области труда и занятий (Женева, 4 июня 1958 г.) // "Библиотека Российской газеты". - Выпуск № 22-23. - 1999

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (Трудовой кодекс Российской Федерации) (в ред. от 02.04.2014, с изменениями и дополнениями). от 05.05.2014) // "Собрание законодательства Российской Федерации", 07.01.2002, N 1 (часть 1), статья 3.
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 05.05.2014) // "Собрание законодательства Российской Федерации", 07.01.2002, N 1 (часть 1), статья 1.
5. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании утратившими силу на территории Российской Федерации отдельных нормативных правовых актов СССР и отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации" // Российская газета. Федеральный выпуск № 4112 от 06.07.2006 г.
6. Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. N 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" // Федеральный закон Российской Федерации от 27 ноября 1995 г. N 48 (часть I), N 1, статья 2 (утратил силу)
7. Балабанов М. Н. Как это было и развивался рабочий класс В России / М. Н. Балабанов. - М: Государственное Издательство, 2016 с 399
8. Бриллиантов Н.А. Трудовое право.3-е изд. Проспект, 2017 год. - 600 с.
9. Буянова М.О. Трудовое право в России: учебное пособие. М.: Москва, 2014. - 460 с.
- 10.Каминская Ж. Б. Трудовое право / Пер. Д. Каминского. М: Москва, 2019. - 472 с.
11. Кислый И.Я. Трудовое право в России. Историко-правовое исследование. М: Пр Проспект, 2016. - 233 с.
12. Киселев И. Я. Коллективные трудовые споры: сборник нормативных актов, комментарии и судебная практика. Центр солидарности, 2016 - 610 с.
- 13.URL:<http://www.dissercat.com/content / rabochii-vopros> (дата обращения: 28.04.2021).
14. URL:<http://www.bestreferat.ru/referat-79957.html> (дата обращения:29.04.2021).
15. URL: <https://katsaylidi.ru/article/kollektivnyie-trudovyye-sporyi>
16. URL: https://mx3.urait.ru/uploads/pdf_review/B8EA3E98-F5AB-4AF0-9040-71E7BA4253E1.(дата обращения:29.04.2021).
- 17.http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/270956de96a198dcc41b9c96c3a47c26b07e4266/ (дата обращения:27.04.2021).

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/174192>