

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/236037>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Трудовое право

Оглавление

Введение 3

1. Понятие и значение коллективного договора 5

2. Структура и содержание коллективного договора 9

3. Проблемы заключения коллективного договора как акта, регулирующего социально-трудовые отношения 17

Заключение 21

Список использованных источников и литературы 23

Введение

Актуальность исследования заключается в развитии и изменении экономической и социальной жизни общества, в том, что роль и значение коллективного договора в регулировании труда неоднократно менялись. В условиях становления и развития рынка труда в современных условиях и новых по своему характеру общественных связей в современной России происходит очередное изменение содержания и сущности коллективного договора. Он становится основной разновидностью социально-партнёрского регулирования трудовых отношений непосредственно в организациях.

Вопросы, касающиеся коллективно-договорного регулирования трудовых и иных тесно связанных с ними отношений, волновали работодателей, работников, а также государства на протяжении многих десятилетий.

1. Понятие и значение коллективного договора

Трудовой кодекс РФ определяет коллективный договор в качестве акта права, который регулирует социально-трудовые правоотношения в организации и заключается между работниками и работодателями в лице их непосредственных представителей (статья 40 Трудового кодекса РФ).

В коллективном договоре, принимая во внимание финансово-экономический статус работодателя, могут определяться преимущества и льготы для работников, трудовые условия, более благоприятные в сравнении с регламентированными законами, другими соглашениями актами нормативно-правового характера.

В коллективное соглашение подлежат включению нормативные основы, если в законодательстве и других актах нормативного характера имеется прямое предписание об обязательном закреплении данных норм в коллективном соглашении. В некоторых случаях коллективное соглашение требуется для нормативного обоснования действий руководителя юридического лица (к примеру, при оплате труда персонала).

Коллективным договором признается соглашение, определяющее дополнительные гарантии для работников, а также обязательства с их стороны в отношении администрации. Подобный договор предназначен повышать юридические и социальные гарантии для персонала в сравнении с теми, что определены законодательством в сфере труда.

Правовое значение коллективного соглашения заключается в том, что он представляет из себя важный правовой источник, регламентируемый не законодательством либо иным нормативно-правовым актом подзаконного характера, а заинтересованными сторонами трудовых правоотношений при помощи достижения согласия при решении разных социальных, профессиональных и производственных вопросов. Данное обстоятельство придает коллективному соглашению некоторую гибкость, дает возможность принимать во внимание разные обстоятельства, возникающих в отношениях между работодателями и работниками, и вносить в коллективное соглашение определенные изменения.

Коллективный договор исполняет сразу несколько функций.

Защитная функция коллективного соглашения состоит в том, чтобы защитить интересы трудящихся, так как в трудовых правоотношениях работодатель выступает в качестве экономически более сильной стороны.

К примеру, в коллективном соглашении можно установить меры по сохранению рабочих мест при автоматизации либо механизации производства либо, скажем, запрет на увольнение за прогул женщин, имеющих маленьких детей.

Функция оптимизации: коллективные соглашения способствуют упрощению трудовых соглашений, оптимизации расчетом затрат на трудовую оплату.

Функция регулирования: коллективное соглашение дает возможность избежать открытых конфликтов, возникающих между работодателем и работниками. Пока соглашение остается в силе, оно регулирует трудовые правоотношения и дает возможность разрешить все вопросы, образующиеся у сторон в связи с его нормами.

С позиции эффективного управления, коллективное соглашение исполняет в организации еще некоторые важные функции, к числу которых можно отнести нормативно-регулирующую (формирование свода положений и норм организации), интеграционную (понижения уровня конфликтов, объединение коллектива), а также коммуникативную (расширение обмена информацией в организации и взаимопонимания между работниками и менеджерами).

2. Структура и содержание коллективного договора

Под содержанием коллективного соглашения следует понимать согласованными между сторонами положения, которые предназначены регулировать социально-трудовые правоотношения в этой организации и у индивидуального предпринимателя.

Коллективные соглашения, как об этом показывает их анализ и сформировавшаяся практика, содержат некоторые группы вопросов.

К первой группе необходимо отнести нормы и обязательства локального характера, которые касаются важных трудовых условий (зарплата и ее индексация, длительность рабочего времени и времени отдыха, трудовые условия и охрана труда, льготы для некоторых категорий работников и т.д.).

Ко второй группе следует отнести нормативные положения, которые регулируют правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми, они представляют из себя конкретные обязательства и гарантии со стороны работодателя в сфере повышения квалификации, переквалификации, переподготовки, соблюдения интересов трудящихся во время приватизации имущества государства и муниципалитета, условий высвобождения, отказа от забастовок во время исполнения соответствующих условий коллективного соглашения и т.д.

Третью группу образуют положения, которые регулируют социальное обслуживание трудящихся (предоставление медицинских услуги, компенсации расходов на транспорт, дотации на питание, жилищное обеспечение и т.д.).

Вопросы медицинского страхования и социального обеспечения образует четвертую группу соответствующих норм права. Положения, которые содержатся в коллективных соглашениях, по их правовой природе юристы определяют в качестве норм-соглашений.

Следует обратить внимание на то, что обязательные условия коллективного соглашения не подразумевают нормы поведения общего порядка, которые предназначены на неоднократное использование. Они всегда обладают конкретным характером и непосредственно касаются взаимных обязательств сторон, исполнение которых погашает сами обязательства.

В коллективные соглашения должны быть включены информационные нормы, которых нет в законах и правовых актах подзаконного характера, акта социального партнерства на более высоком уровне.

В случае необходимости в содержании коллективного соглашения должны быть отражены меры, связанные с сохранением действующих трудовых мест, по подготовке трудящихся для перемещения на иные вакантные должности, а также к работе по иным специальностям.

Кроме этого, для сохранения трудовых мест стороны коллективного соглашения могут взять на себя определенные обязательства:

- 1) отказаться от приема на работу на вакантные должности либо ограничить их для того, чтобы трудоустроить освободившихся работников из этой организации либо у индивидуального предпринимателя;
- 2) не осуществлять сверхурочных работ (либо сократить их объем), а также работ в праздничные и выходные дни, если это позволяют производственные условия, с целью, чтобы все трудящиеся были заняты на работе равномерно в регламентированное рабочее время;
- 3) установить возможность перевода некоторых структурных подразделений на неполный рабочий день, сделав соответствующее предупреждение об этом согласно нормам Трудового кодекса РФ;

4) установить первоочередное увольнение (при соблюдении норм трудового законодательства и других актов нормативно-правового характера), сезонных и временных работников, включая совместителей и т.д. В заключенных нормах коллективного соглашения должны находиться указания на период его действия, процедуру внесения дополнений и изменений, процесс регулирования разногласий между сторонами, их ответственность, а также процедура контроля за соблюдением коллективного соглашения.

Правоприменительная практика дает возможность более широко трактовать место и роль локального нормотворчества в регулировании труда в РФ на современном этапе развития. Эта позиция по вопросу юридической природы локальных норм представляется самой обоснованной и взвешенной, более того, она находит собственное подтверждение и в действующем законодательстве.

3. Проблемы заключения коллективного договора как акта, регулирующего социально-трудовые отношения

На данный период времени Трудовой кодекс РФ устанавливает социальное партнерство в качестве системы отношений между работниками и работодателями, государственными органами власти, местными органами самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работодателей и работников по вопросам регламентирования трудовых и других непосредственно связанных с ними правоотношений (статья 23 ТК РФ).

Актуальной признается проблема распространения заключения коллективных договоров в организациях. Данный процесс при всей ее полезности для сторон так и не получил желаемых масштабов.

Законодатель стремится изменить сложившееся положение. ТК РФ включает в себя значительное число норм отсылочного характера, предусматривая, что на уровне организации отношения должны регулироваться коллективным соглашением.

К данным вопросам следует отнести, к примеру:

- 1) доплаты при выполнении работ в трудовых условиях, которые отклоняются от нормальных (статья 149 ТК РФ);
- 2) процедура привлечения к работе в нерабочие праздничные и выходные дни творческих работников и профессиональных спортсменов в организациях, которые не финансируются из бюджета (часть 3 статьи 113 ТК РФ);
- 3) сроки, место, а также возможность выплаты работнику зарплаты в не денежном выражении (часть 4 статьи 136, часть 2 статьи 131 ТК РФ);
- 4) установление 36-часовой рабочей недели для женщин, которые трудятся в районах Крайнего Севера и местностях, к ним приравненных (статья 320 ТК РФ);
- 5) отчисление работодателем денег профсоюзу на физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу (часть 4 статьи 377 ТК РФ).

Вполне очевидно, что расчет делается на то, что работники будут больше заинтересованы в заключении коллективного соглашения и будут более активно добиваться от работодателя этого. Между тем, подобное решение законодателя обладает и негативной стороной.

Помимо этого, формируется неравное положение в осуществлении трудовых прав, установленных законодательством, для работников, в организации которых заключено коллективное соглашение, и трудящихся там, где он отсутствует.

Думается, что коллективные соглашения не должны исполнять функцию конкретизации трудового законодательства. Они могут лишь повысить уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством, или включать не предусмотренные им условия, которые опять же не ухудшают положения работников.

Заключение

Подводя итоги, проведенному исследованию, необходимо отметить, что коллективный трудовой договор имеет большое значение.

Как институт трудового права и нормативный правовой акт коллективный трудовой договор является источником трудового права, условия которого являются обязательными для работодателей и работников. Он является разновидностью нормативно правовых актов в социально-партнерских отношениях. В правовом регулировании труда коллективные договоры и соглашения имеют огромное значение, которое обусловлено снижением государственного правового регулирования труда в сторону договорного. Несмотря на столь важный правовой характер, коллективные договоры заключаются не во всех организациях.

Список использованных источников и литературы

Нормативные правовые акты:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022)// Российская газета, N 256, 31.12.2001

Научная и учебная литература:

1. Дубатов Е.Н. Понятие, содержание и значение коллективного трудового договора на современном этапе // Журнал «Закон и право». - 2017. - С. 330-331.
2. Еремина С.Н. Коллективно-договорное регулирование в России: проблемные вопросы // Вестник юридического факультета Южного федерального университета. - 2018. - Т. 5. - № 2. - С. 54-61.
3. Ефимов Г.И. Содержание и структура трудового и коллективного договоров // Журнал «Вопросы трудового права». - 2019. - № 5. - С. 10-17.
4. Киселева С.А. Место коллективных договоров и соглашений в системе источников трудового права: актуальные проблемы // Вестник трудового права и права социального обеспечения. - 2019. - № 13. - С. 114-123.
5. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 285 с.
6. Присекин А.В., Новиков А.С. Проблемы реализации коллективного договора в трудовом законодательстве РФ // Балтийский гуманитарный журнал. - 2020. - Т. 9. - № 4 (33). - С. 356-359.
7. Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П.
8. Трудовое право России: учебник для бакалавров / К.Н. Гусов, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др. ; под ред. К.Н. Гусова, Н.Л. Лютова ; Московский государственный юридический университет им. О. Е. Кутафина (МГЮА). – Москва : Проспект, 2017. – 593 с.
9. Чочиев Р.С. Особенности структура коллективного договора // Актуальные проблемы права. Сборник научных статей магистрантов. -2019. - С. 115-118.
10. Шевалдина В.Ю. Роль коллективного договора в регулировании трудовых отношений // Журнал «Наука молодых». - 2020. - С. 547-549.

Материалы правоприменительной практики:

1. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 12.08.2019 N 25-КГ19-7 // Документ официально опубликован не был, СПС Консультант Плюс

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/236037>