Южно-Сахалинский институт экономики, права и информатики

Кафедра ТГПиГП

**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА**

**По дисциплине: «Трудовое право (1/2 ч)».**

**Вариант №4.**

Выполнил: студент(ка) 4 курса,

заочного факультета

группы ЮР-13(ш)

специальности «Юриспруденция»

Белянова Наталья Николаевна

Адрес: г. Корсаков, ул. Окружная

8-37. тел 2-05-76

Проверил: Тарасова Н.А.

Южно-Сахалинск

2008 г.

**Содержание.**

1. Коллективный договор: понятие, принципы, порядок заключения, содержание
2. Испытания при приеме на работу
3. Задача

Библиографический список

**1. Коллективный договор: понятие, принципы, порядок заключения, содержание.**

“Коллективный договор - правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии, в учреждении, организации”.

Основным нормативным актом, регулирующим заключение коллективных договоров и соглашений, является Закон РФ от 11 марта 1992 года “О коллективных договорах и соглашениях”.

С развитием и изменением экономической и социальной жизни общества 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 связях в современной России происходит очередное изменение содержания и сущности коллективного договора. Он становится основной разновидностью социально-партнёрского регулирования трудовых отношений непосредственно в организациях.

В настоящее время коллективный договор носит характер локально-правового нормативного акта, призванного служить трудовым кодексом для наёмных работников и работодателя в конкретной организации. Он является актом непосредственного участия трудовых коллективов в правовом регулировании труда работников данного производства, в создании локальных норм трудового права и в управлении предприятием.

В условиях перехода к рыночным отношениям сущность коллективного договора строится на двух началах:

- на идее управленческой суверенности организаций в сфере труда, осуществляемой её главой;

- на участии профсоюза в урегулировании трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между работодателем и работниками.

При этом коллективный договор не должен рассматриваться как обыкновенная гражданско-правовая сделка, так как преследует другие цели и имеет более обширную социальную сферу действия. Так, в отличии от гражданско-правовой сделки, коллективный договор распространяет соё действие не только на непосредственных его участников, но и на тех работников организации, которые не имели прямого отношения к его разработке и одобрению.

Сторонами коллективного договора выступают:

- работники в лице их представителей;

- работодатель, представляемый руководителем организации или другим полномочным в соответствии с уставом организации лицом.

Работники выступают не как отдельные обособленные личности, а в качестве самостоятельного субъекта - трудового коллектива организации. При этом сами работники и трудовые коллективы не участвуют в непосредственно в заключении коллективного договора, а действуют в лице представителей - органов профсоюзов или иных уполномоченных представительных органов. Таким образом различаются сторона коллективного договора - ею являются работники (трудовой коллектив) и участники коллективного договорного процесса - ими на стороне работников могут быть профсоюзные органы и органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании работников организации и уполномоченные им.

Поскольку в современных условиях в организации возможны случаи, когда одновременно несколько представительных органов будут претендовать на заключение договора, разрешение проблемы полномочного органа должно быть отдано самим работникам. Если такой орган отсутствует, представители работников вправе самостоятельно вести переговоры и заключать коллективный договор.

Другой стороной коллективного договора является работодатель. Представителем работодателя обычно выступает руководитель организации. Но уполномоченным представителем работодателя могут быть и другие должностные лица из числа администрации организации, имеющие соответствующие полномочия.

Официально представительские правомочия указанных должностных лиц должны быть оформлены особым приказом работодателя.

Решение о необходимости заключения коллективного договора с работодателем вправе принимать представители работников или общее собрание работников организации.

Поскольку коллективный договор выражает интересы двух социальных групп: наёмных работников и работодателей, его можно рассматривать как разновидность социально-партнёрского соглашения. Существуют и другие разновидности социального партнёрства, находящиеся на более высоком уровне:

- на региональном или отраслевом уровне - в форме региональных, отраслевых тарифных или иных социально-экономических соглашений;

- на общегосударственном уровне - в форме генеральных соглашений.

По количеству участников соглашения могут быть трёхсторонними и двухсторонними. В трёхсторонних соглашениях представители исполнительного органа власти могут выступать не только как посредники между работниками и работодателями, но и могут брать от имени исполнительного органа власти определённые обязательства.

По сфере регулируемых отношений и уровню их заключения соглашения могут быть четырёх видов: федеральные, отраслевые, республиканские (в составе России) и региональные. Каждый из этих уровней имеет своих конкретных участников, регулирует отношения лишь своей сферы действия (территория, отрасль) и устанавливает определённые законом условия.

Соглашение на федеральном уровне является генеральным, устанавливает общие принципы согласованного проведения социально-экономической политики. Заключается между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России на всей территории Российской Федерации.

Соглашение на республиканском уровне заключается между республиканским объединением профсоюзов, республиканским объединением работодателей и правительством данной республики.

Соглашение на отраслевом или профессиональном уровне заключается соответствующим советом отраслевого профсоюза с отраслевым объединением работодателей (министерством) и Министерством труда РФ.

Соглашения на территориальном, региональном уровне заключаются между соответствующими профсоюзами, работодателями и органами исполнительной власти данного региона, территории.

Содержание соглашения определяют его стороны. Оно может предусматривать положения о содействии занятости, переобучении работников, о льготах предприятиям, создающим дополнительные рабочие места для труда инвалидов, молодёжи, об оплате труда, механизме её регулирования с учётом инфляции, о доплатах, об условиях труда, о содействии заключению коллективных договоров, предотвращении трудовых конфликтов и забастовок, укреплении трудовой дисциплины.

В соглашении могут быть отражены и другие трудовые и социально-бытовые вопросы, не противоречащие законодательству.

Срок действия соглашения определяют стороны, но не более трёх лет. Оно вступает в силу с момента подписания, если иной срок не указан в соглашении. Действие его распространяется на работников, работодателей, орган исполнительной власти, представители которых подписали соглашение.

Заключению коллективного договора обязательно должна предшествовать процедура разработки такого договора. Начальной стадией этой процедуры являются коллективные переговоры.

Коллективные переговоры между социальными партнёрами появились уже в развитом капиталистическом обществе в целях сглаживания противоположных интересов труда и капитала, создания между ними социального мира. В этих переговорах, как правило, заинтересованы как работники, так и работодатели.

В качестве инициатора коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора вправе выступить любая из сторон. Для этого она должна послать письменное уведомление о начале переговоров другой стороне, которая обязана в семидневный срок со дня получения уведомления начать переговоры.

Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из своих представителей. Решением сторон определяется её состав, сроки, место проведения и повестка дня переговоров.

При ведении переговоров представители работников имеют право проводить в поддержку своих требований собрания, митинги, пикетирование, демонстрации, но в нерабочее время и без нарушения деятельности организации. В порядке исключительной меры, при недостижении согласия между сторонами по социально-трудовым вопросам, допускается организация и проведение забастовок.

При недостижении согласия сторон составляется протокол разногласий, в который вносятся окончательно сформулированные предложения сторон о мерах, необходимых для устранения причин разногласий, а также о сроке возобновления переговоров.

Заключение коллективного договора базируется на следующих принципах:

- соблюдение законодательства;

- полномочность представителей сторон;

- равноправие сторон;

- свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора;

- добровольность принятия обязательств;

- реальность обеспечения принимаемых обязательств;

- систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

Содержание о структура коллективного договора определяются сторонами. В него могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам:

- форма, система и размер оплаты труда;

- механизм регулирования оплаты труда исходя из роста цен;

- занятость, переобучение работников;

- продолжительность рабочего времени и времени отдыха;

- улучшение условий и охраны труда работников;

- медицинское страхование;

- экологическая безопасность и охрана здоровья;

- льготы для работников, совмещающих работу с обучением;

- контроль за выполнением коллективного договора;

- отказ от забастовок по условиям внесённым в данный коллективный договор.

В коллективный договор включаются и те положения, которые трудовое законодательство прямо предписывает закреплять в этом договоре. Так, ст. 143-144 ТК РФ предписывает фиксировать в коллективном договоре “вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, премий и иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала предприятия”.

Таким образом, все условия коллективного договора по их характеру могут быть классифицированы по трём видам:

Нормативные условия, предоставляющие дополнительные льготы, преимущества или устанавливающие виды и размеры оплаты труда и т.п. Эти условия действуют весь период существования коллективного договора.

Обязательные условия, представляющие конкретные обязательства сторон с указание срока их выполнения и исполнителей, отвечающих за их выполнение. Эти условия действуют до их выполнения.

Организационные условия. Это условия о сроках действия договора, контроля за его выполнением, о порядке изменения и пересмотра, а также об ответственности за нарушение условий коллективного договора.

Все условия коллективного договора могут лишь улучшать, по сравнению с законодательством условия труда работников. Условия, ухудшающие их, считаются недействительными.

Порядок, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора, состав комиссии для коллективных переговоров определяется сторонами и оформляется приказом по предприятию и постановлением профкома.

Работодатель обязан обеспечить профсоюзам возможность доведения разработанных ими проектов коллективного договора до каждого работника, предоставлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, помещения для собраний, конференций.

Проект коллективного договора обсуждается по подразделениям, затем, после учёта их замечаний, доработанный проект обсуждается и принимается общим собранием трудового коллектива. После утверждения общим собранием коллективный договор подписывается представителями сторон в четырёх экземплярах, один из которых направляется работодателем в соответствующий орган Минтруда России для уведомительной регистрации. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами или со дня, указанного в договоре. Заключается он на срок от одного до трёх лет. После окончания срока действия договор продолжает действовать, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий.

В течении срока действия коллективного договора все его изменения, дополнения производятся только по взаимному согласию сторон в порядке установленном в договоре.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют его стороны непосредственно или через своих уполномоченных представителей, а также через соответствующий орган Минтруда России.

Ежегодно стороны отчитываются на общем собрании трудового коллектива о выполнении коллективного договора. За невыполнение его условий трудовой коллектив и профком несут только морально-политическую ответственность. Работодатель и должностные лица его администрации за невыполнение коллективного договора несут правовую ответственность. Ответственность устанавливается за следующие нарушения:

- за уклонение от участия в переговорах;

- за нарушение и невыполнение коллективного договора;

- за непредоставление информации, необходимой для коллективного договора.

Привлечение лиц, представляющих работодателя, к ответственности производится судом

- по заявлению представителей работников;

- по заявлению органов исполнительной власти;

- по инициативе прокурора.

**2. Испытания при приеме на работу**

Установление испытательного срока является правом работодателя. Возможность установления испытательного срока отдельным категориям работников может быть ограничена ТК, иными федеральными законами и коллективным договором. Испытательный срок может быть установлен лишь с письменного согласия работника. Таким образом, главным юридически значимым обстоятельством при установлении испытания следует признать добровольность волеизъявления работодателя и поступающего на работу лица при заключении соглашения об испытательном сроке.

Условие об испытании должно быть указано в содержании трудового договора. Отсутствие данного условия в тексте трудового договора означает поступление работника на работу без испытательного срока. Условие об испытании должно быть включено и в приказ (распоряжение) о приеме работника на работу. Отсутствие в приказе (распоряжении) о приеме на работу указания на установление работнику испытательного срока свидетельствует об одностороннем отказе полномочного представителя работодателя от установления испытания. Такой отказ улучшает положение работника в сравнении с заключенным договором. Поэтому издание данного приказа допускается трудовым законодательством. После его издания работник также считается поступившим на работу без испытательного срока.

Кроме того, трудовой дого­вор с условием установления испытательного срока должен быть заключен до фактического допуска к работе. Если указанный договор заключен после допуска работника к роботе, он считается поступившим на работу без испытательного срока.

Таким образом, помимо названного для признания законным решения о заключении трудового договора с испытательным сроком работодатель должен доказать следующие юридически значимые обстоятельства:

* установление испытательного срока до фактического допуска работника к работе;
* заключение трудового договора с условием испытательного срока до фактического допуска работника к работе;
* наличие приказа (распоряжения) полномочного представителя работодателя об установлении работнику испытательного срока

Во время испытательного срока на работника распространяются действующие нормативные правовые акты, включая соглашения и локальные акты организации. Однако для предъявления к работнику претензий по поводу исполнения локальных актов работодатель должен иметь письменные доказательства того, что работник ознакомлен с их содержанием.

Положение сотрудников, проходящих испытательный срок, ничем не отличается от положения всех прочих сотрудников компании. Этот аспект является принципиально важным. При подписании трудового договора работодателю следует подчеркнуть, что вновь принятый сотрудник в период своего испытательного срока никак не ущемлен в правах по сравнению с остальными. Выплата заработной платы в этот период также должна производиться на общих основаниях. Законодатель не делает различий между оплатой труда сотрудника, проходящего испытательный срок и его коллеги, работающего на общих основаниях. На практике же часто случается, что работодатель устанавливает более низкий размер компенсации сотруднику в период его испытательного срока. С позиции закона это, безусловно, необоснованно. При толковании статьи 70 ТК «Испытание при приеме на работу» можно сделать вывод, что, если на работника в период испытания распространяются все нормы трудового законодательства, в том числе и нормы о заработной плате, и при этом отсутствуют положения, предусматривающие особый порядок начисления заработной платы в этот период, то прохождение испытания не может быть основанием для уменьшения ее размера. Кроме того, во время испытательного срока сотруднику необходимо проявить свои лучшие деловые качества, поэтому он работает с полной отдачей, демонстрируя максимум своих возможностей. Снижение работодателем размера заработной платы может нанести определенный вред репутации компании, а также стать поводом для отказа от работы в данной компании хорошего специалиста. Однако прямого запрета снижать размер компенсации сотруднику в связи с прохождением испытания в законе нет. Поэтому снижение размера заработной платы в этот период – обычная и широко распространенная практика.

**3. Задача**

Воспитательница детского сада Шикунова 14 мая обратилась к администрации с заявлением об увольнении по собственному желанию. К моменту увольнения Шикунова была беременна. На пятый день после подачи заявления она обратилась к администрации с просьбой возвратить ей заявление, так как изменила свое намерение расторгнуть трудовой договор.

Однако администрация отказала Шикуновой в возврате заявления и издала приказ об увольнении по истечении двух недель.

Правомерны ли действия администрации?

Решите спор по существу.

Согласно части первой статьи 261 Трудового кодекса РФ: «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации».

Руководствуясь пунктом 4 статьи 80 ТК РФ «Работник имеет право до истечения срока предупреждения в любое время отозвать свое заявление, кроме случая, когда на его место приглашен в письменной форме из другой организации работник, которому нельзя отказать в приеме на работу согласно ст. 64 ТК. Работодатель обязан (кроме указанного случая) аннулировать заявление работника (вернуть его ему)» можно определить, что действия администрации были неправомерны.

**Библиографический список**

1. Трудовой Кодекс РФ (по состоянию на 05.07.2006 г.)

2. Закон РФ “О коллективных договорах и соглашениях” в редакции от 34.11.95г. (Ведомости РФ и Верховного Совета РФ 1992г. № 7, СЗ РФ 1995г. № 48).

3. Нуртдинова А.Ф., Окуньков Л.А., Френкель Э.Б. Комментарий к законодательству о социальном партнёрстве. - М.: Юристъ, 1996.

4. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебное пособие. - М.: Юристъ, 1996.

5. Трудовое право: Учебник. - М.: “Статус ЛТД+”, 1996.