**МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**БЛАГОВЕЩЕНСКИЙ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ**

**Кафедра правовых дисциплин**

**Право на забастовку и порядок ее организации и проведения**

**курсовая работа по «Трудовому праву»**

 **Работу выполнил:**

 **Студент \_\_\_\_\_ группы**

 **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 **Работу проверил:**

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

г. Благовещенск, 2002 г.

**План**

1. **Вступление**

**2.Основная часть.** Право на забастовку и порядок ее организации и проведения

 2.1. Законодательное закрепления права на забастовку

 2.2. Порядок проведения забастовки, права и обязанности сторон

 2.3. Завершающая стадия забастовки

**3. Заключение**

**4. Литература**

1. **Вступление**

Забастовка, как указывает ст. 2 Закона, это временный доброволь­ный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полнос­тью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. В отличие от примирительных процедур разрешения коллективно­го трудового спора, забастовка — это ультимативное действие работни­ков, давление на работодателя путем прекращения работы, чтобы до­биться выполнения своих требований, не урегулированных в примири­тельных процедурах. Она является крайней, исключительной мерой разрешения коллективного трудового спора, переросшего в конфликт. Впервые трудовое законодательство в царской России появилось в результате забастовочной борьбы рабочего класса. Ни один закон о труде ни в царской России, ни в зарубежных странах в конце XIX и начале XX вв. не издавался без стачечной борьбы трудящихся.

Рабочий класс развитых стран путем стачечной борьбы, забастовка­ми в различных формах (замедленного темпа работы, предупредитель­ные, т.е. кратковременные, 24- или 48-часовые, ступенчатые — прекра­щение работы на несколько часов в день или неделю, перемежающие, т.е. по очереди останавливается работа каждого цеха, стачек, до объяв­ленного полного прекращения работы и др.) не только вынуждает соб­ственников и правительство идти на социальные реформы, улучшаю­щие определенным образом условия труда, но этим же методом он борется и против антирабочих законов, ущемляющих, отнимающих завоеванные борьбой уступки.

Конечно, под влиянием научно-технического прогресса, под воз­действием рабочего движения современный работодатель тоже пере­страивается, становится гибче, учитывая все факторы. (2, С. 421)

В своей курсовой работе я рассмотрю законодательное закрепление права на забастовку, порядок ее проведения и организации.

**2.Основная часть. Право на забастовку и порядок
ее организации и проведения**

**2.1. Законодательное закрепления права на забастовку**

Право на забастовку закреплялось в законодательстве под напором рабочего движения. Начиная с конца XVIII в. законодательство, когда говорило о забастовках, только запрещало их. Во второй половине XIX в. под напором нарастающего стачечного движения это запрети­тельное законодательство постепенно смягчается. Рабочий класс тре­бовал юридического закрепления права на забастовку.

В США в 1935 г. было закреплено это право в законе Вагнера, в ст. 7 которого предусматривались согласованные действия трудящихся для защиты своих прав. Но антирабочий закон Тафта-Хартли 1947 г. во многом ликвидировал сделанные законом Вагнера уступки рабочим, в том числе ограничил право на забастовки.

Конституционное же признание права на забастовки было получено лишь в некоторых странах после второй мировой войны. (2, С. 422)

Советский Союз в 1974 г. ратифицировал «Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах», согласно которому принявшие его государства обязуются обеспечить право на забастовку в соответствии с регламентирующим ее законодательством страны. Но закон, регламентирующий забастовки, был у нас принят лишь через 15 лет после ратификации указанного Пакта, поскольку до 1989 г. в стране их не было. Право же регулирует поведение людей в существу­ющих общественных отношениях. Но как только появились у нас за­бастовки, то 9 октября 1989 г. был принят Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», который и закрепил право трудовых коллективов на забастовку. Но основной упор и главная суть и этого Закона, и принятого нового российского Закона 1995 г. — примирительный процесс разрешения коллективного трудового спора, не дать перейти ему в забастовку. Право на забастовку закреплено в ст. 37 Конституции РФ.

Право на забастовку — это право трудового коллектива или не­скольких трудовых коллективов, поскольку сама забастовка — это кол­лективные действия, форма коллективного ультиматума для удовле­творения требований работников, не получивших разрешения спора мирным путем. (3, С. 381)

Как отмечалось в «Известиях» от 10 января 1996 г., по прогнозам экспертов Минтруда России в стране существует крайне низкий уро­вень средней зарплаты и постоянная задержка ее выплаты в ряде отраслей. Среднемесячный денежный доход в расчете на душу насе­ления обеспечивает лишь два прожиточных минимума (где уж тут до деторождения, роста семей). Покупательная способность зарплаты и пенсии снизилась за 1996 г. соответственно на 31 и 15 процентов. К концу 1996 г. прожиточный минимум по этим прогнозам должен был составить 440—540 тыс. рублей. В бюджетной сфере зарплата крити­чески низкая, и первые 13 разрядов 18-разрядной тарифной сетки ниже прожиточного минимума, а ее получают более 13 млн. работ­ников этой сферы2. В сентябре 1995 г. размер реальной заработной платы снизился против сентября 1994 г. на 29 процентов. А общая сумма задолженности по зарплате на 1 октября 1995 г. достигла почти 1 трлн. рублей.

В течение 1996 г. от 17 до 19 процентов начисленной зарплаты не выплачивалось в установленные сроки. Ежемесячно около 1 млн. че­ловек не получали начисленной им зарплаты из-за отсутствия средств.

Падение уровня реальной заработной платы, несвоевременная ее индексация, хронические задержки с выплатой стали основными при­чинами забастовок и коллективных трудовых споров, — отмечают экс­перты.

Количество забастовок в России за девять месяцев 1995 г. увеличи­лось в 14,5 раза по сравнению с тем же периодом 1994 г. 95 процентов забастовок пришлось на учреждения образования, около 3 процентов — на предприятия угольной промышленности, — отмечено в указанной экспертизе.

От забастовок несет убыток не только работодатель, но и работники (не получают зарплату), уменьшается прибыль не только бастующего трудового коллектива, но и потребителей и поставщиков данного бас­тующего производства, а следовательно, и доход всего народного хо­зяйства.

Поэтому этот метод решения коллективного трудового спора в принципе неприемлем для народного хозяйства страны.

Разрешение коллективного трудового спора всегда логично связано с изменением конфликтной ситуации, а способы ее изменения отраже­ны в решении (соглашении) по спору. Требования трудового коллек­тива, профсоюза (его цели в конфликте) могут изменяться в результате переговоров с другой спорящей стороной при их взаимодействии и компромиссе, так что изменение требований трудового коллектива и администрации всегда надо иметь в виду при их переговорах.

Думается, что и в нашем обществе можно и нужно использовать имеющийся в США, Англии институт подготовки менеджеров по кон­фликтам, которые обладали бы определенными специальными знания­ми мирного решения конфликта (спора).

Закон РФ «О коллективных трудовых спорах» в ст. 13 указывает, что право работников на забастовку в соответствии со ст. 37 Конститу­ции Российской Федерации признается как способ разрешения кол­лективного трудового спора.

Право на забастовку может быть ограничено в соответствии с за­коном о чрезвычайном положении. Запрещаются забастовки, а потому ограничено право на забастовку, служащих Вооруженных Сил Россий­ской Федерации, правоохранительных органов, органов Федеральной службы безопасности, — если при этом создается угроза обороне страны и безопасности государства. То есть это не безусловное запрещение забастовки этих работников, а при указанных условиях. (2, С. 490)

В соответствии с п. 3 ст. 55 Конституции РФ являются незаконны­ми забастовками, создающие угрозу основам конституционного строя и здоровью других лиц.

В вышеуказанных двух ограничениях права на забастовку, когда забастовка не может быть проведена, окончательное решение по кол­лективному трудовому спору (после примирительных процедур) при­нимает в 10-дневный срок Президент РФ. То есть и при ограничении права на забастовку дается работникам право для окончательного ре­шения коллективного трудового спора обратиться к Президенту РФ.

Осуществление работниками, их трудовыми коллективами права на забастовку возможно: лишь после прохождения примирительных процедур; или, как указывалось, при уклонении работодателя от при­мирительных процедур; или когда он не выполняет соглашения, до­стигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора (п. 1 ст. 13 Закона). В этих случаях работники могут использовать не сразу забастовку, а такие формы, как собрания, митинги, демонстрации, пи­кетирование. Эти формы могут использоваться и в ходе забастовки для поддержания требований.

Участие в забастовке является добровольным и никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке, иначе такие принуждающие лица несут дисциплинарную, административ­ную и даже уголовную ответственность. Работодатели же и их пред­ставители не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Новый трудовой кодекс в ст. 409 Раздела XIII «Защита трудовых прав работников» закрепляет, что в соответствии со статьей 37 Конституции Российской Феде­рации признается право работников на забастовку как способ раз­решения коллективного трудового спора.

Если примирительные процедуры не привели к разреше­нию коллективного трудового спора либо работодатель уклоня­ется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к орга­низации забастовки.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не мо­жет быть принужден к участию или отказу от участия в забас­товке.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Представители работодателя не вправе организовывать за­бастовку и принимать в ней участие.

**2.2. Порядок проведения забастовки, права и обязанности сторон**

Порядок объявления забастовки Закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» четко урегулирован (ст. 14). Об объявлении забастовки решение принимается общим со­бранием (конференцией) работников организации, филиала, предста­вительства или профсоюзной организацией, объединением профсо­юзов. Указанные органы считаются правомочными принять решение об объявлении забастовки, если присутствует не менее двух третей общего числа работников, членов профсоюзной организации (делега­тов конференции). Решение же соответствующего органа считается принятым, если за него проголосовало не менее половины присутству­ющих на собрании (конференции). Как видим, порядок объявления забастовки довольно демократичный. Закон предусмотрел возмож­ность проведения однократной часовой предупредительной забастовки после пяти календарных дней работы примирительной комиссии. О ней работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня, а орган, ее возглавляющий, обеспечи­вает минимум необходимых работ (услуг). (2, С. 492)

Статья 410 Трудового кодекса устанавливает правила объявления забастовки. Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представитель­ства, иного обособленного структурного подразделения) по предло­жению представительного органа работников, ранее уполномочен­ного работниками на разрешение коллективного трудового спора. Решение об объявлении забастовки, принятое профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), утверждается для каждой организации собранием (конференцией) работников данной организации.

Собрание (конференция) работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников (делегатов конференции).

Работодатель обязан предоставить помещение и создать не­обходимые условия для проведения собрания (конференции) ра­ботников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению.

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (кон­ференции). При невозможности проведения собрания (созыва кон­ференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

После пяти календарных дней работы примирительной ко­миссии может быть однократно объявлена часовая предупреди­тельная забастовка, о которой работодатель должен быть предуп­режден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

При проведении предупредительной забастовки орган, ее воз­главляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с действующим Трудовым кодексом.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять ка­лендарных дней.

В решении об объявлении забастовки указываются: перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продол­жительность и предполагаемое количество участников;

наименование органа, возглавляющего забастовку, состав пред­ставителей работников, уполномоченных на участие в примири­тельных процедурах;

предложения по минимуму необходимых работ (услуг), вы­полняемому в организации, филиале, представительстве, ином обо­собленном структурном подразделении в период проведения заба­стовки.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке Служ­бу по урегулированию коллективных трудовых споров.

Забастовку возглавляет представительный орган работ­ников.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право созывать со­брания (конференции) работников, получать от работодателя ин­формацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, при­влекать специалистов для подготовки заключений по спорным воп­росам.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право приостано­вить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется по­вторного рассмотрения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. Работодатель и Служба по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за три рабочих дня. (3, С. 381)

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден вто­рой спорящей стороной в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней.

В решении об объявлении забастовки указываются:

а) дата и время начала забастовки, ее продолжительность и предпо­лагаемое число ее участников;

б) наименование органа, возглавляющего забастовку, состав пред­ставителей работников, уполномоченных на участие в примиритель­ных процедурах во время забастовки;

в) предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выпол­няемому на производстве в период проведения забастовки (непрерыв­но действующие участки производства, работы крайне необходимые для сохранения имущества, оборудования, обслуживания населения и т.д.). Работодатель о предстоящей забастовке предупреждает Службу, информирует поставщиков и потребителей, принимает меры к со­хранению работоспособности производства, машин, оборудования и т.д. Для этого он использует указанный 10-дневный предупредитель­ный срок до начала забастовки. Забастовку возглавляет избранный собранием (конференцией) работников орган или соответствующий орган профсоюзов. Он вправе созывать собрания (конференции) ра­ботников, получать от работодателя информацию по вопросам, затра­гивающим интересы работников, привлекать соответствующих специ­алистов для подготовки заключений по спорным вопросам. Он вправе также приостановить забастовку и возобновить ее после приостановле­ния без повторного рассмотрения спора в примирительной комиссии, посредником или в трудовом арбитраже. О таком возобновлении забас­товки он должен предупредить работодателя и Службу не позднее чем за три рабочих дня до забастовки.

В период проведения забастовки стороны обязаны продолжить раз­решение коллективного трудового спора путем проведения различных примирительных процедур.

В период проведения забастовки стороны коллективного тру­дового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур.

Работодатель, органы исполнительной власти, органы мест­ного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них, меры по обеспечению в период забас­товки общественного порядка, сохранности имущества организа­ции (филиала, представительства, иного обособленного структур­ного подразделения) и работников, а также работы машин и обо­рудования, остановка которых представляет непосредственную уг­розу жизни и здоровью людей.

Перечень минимума необходимых работ (услуг) в организациях, филиалах, представительствах, деятельность которых связана с бе­зопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в каждой отрасли (подотрасли) экономики раз­рабатывается и утверждается федеральным органом исполнитель­ной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профессиональ­ным союзом. В случае, если в отрасли (подотрасли) экономики дей­ствует несколько общероссийских профессиональных союзов, пере­чень минимума необходимых работ (услуг) утверждается по согласо­ванию со всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики общероссийскими профессиональными союзами. Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) опре­деляется Правительством Российской Федерации.

Орган исполнительной власти субъекта Российской Федера­ции на основе перечней минимума необходимых работ (услуг), раз­работанных и утвержденных соответствующими федеральными органами исполнительной власти, разрабатывает и утверждает по согласованию с соответствующими территориальными объедине­ниями организаций профессиональных союзов (объединениями про­фессиональных союзов) региональные перечни минимума необхо­димых работ (услуг), конкретизирующие содержание и определя­ющие порядок применения федеральных отраслевых перечней ми­нимума необходимых работ (услуг) на территории соответствую­щего субъекта Российской Федерации.

Минимум необходимых работ (услуг) в организации, филиале, представительстве определяется соглашением сторон коллективного трудового спора совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в пятиднев­ный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки. Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоро­вью или угрозой жизни граждан. В минимум необходимых работ (ус­луг) в организации, филиале, представительстве не могут быть вклю­чены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими пе­речнями минимума необходимых работ (услуг).

В случае недостижения соглашения минимум необходимых работ (услуг) в организации (филиале, представительстве) уста­навливается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

Решение указанного органа, устанавливающее минимум не­обходимых работ (услуг) в организации, филиале, представитель­стве, может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в суд.

При необеспечении минимума необходимых работ (услуг) за­бастовка может быть признана незаконной (ст. 412 ТК РФ). (1, С. 285)

Для обеспечения в период забастовки общественного порядка, со­хранности имущества производства и физических лиц, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредст­венную угрозу жизни и здоровью людей, работодатель, органы испол­нительной власти и орган, возглавляющий забастовку, обязаны при­нять для этого зависящие от них меры.

В тех организациях, филиалах, представительствах, работа которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (например, скорая помощь, больницы, водоснабжение, транспорт и т.п.), при проведении забастовки должен быть обеспечен минимум необходимых для населения работ (услуг).

Этот минимум определяется соглашением сторон совместно с орга­нами исполнительной власти или органом местного самоуправления в 5-дневный срок с момента принятия решения об объявлении забас­товки.

А если такое соглашение не достигнуто, то этот минимум необходи­мых работ (услуг) устанавливается органом исполнительной власти или органом местного самоуправления. В случае необеспечения мини­мума необходимых работ (услуг) забастовка может быт признана неза­конной.

Закон предусмотрел обязательное ведение документации при раз­решении коллективного трудового спора. Все действия сторон при этом оформляются протоколами представителями сторон, примири­тельными органами, органом, возглавляющим забастовку.

**2.3. Завершающая стадия забастовки**

В соответствии со статьей 55 Конституции Российской Феде­рации являются незаконными и не допускаются забастовки:

а) в периоды введения военного или чрезвычайного положе­ния либо особых мер в соответствии с законодательством о чрез­вычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасатель­ных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреж­дения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситу­аций; в правоохранительных органах; в организациях, непосред­ственно обслуживающих особо опасные виды производств или обо­рудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помо­щи;

б) в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятель­ности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведе­ние забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности го­сударства, жизни и здоровью людей.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом.

Забастовка при наличии коллективного трудового спора яв­ляется незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных настоящим Кодексом.

Решение о признании забастовки незаконной принимается вер­ховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и авто­номных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинфор­мировать участников забастовки о решении суда.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступив­шее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работ­ники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного реше­ния суда органу, возглавляющему забастовку.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоро­вью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до 30 дней, а начавшуюся - приостановить на тот же срок.

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жиз­ненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий Правительство Российской Федерации вправе приос­тановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на десять календарных дней.

В случаях, когда забастовка не может быть проведена в соот­ветствии с частями первой и второй настоящей статьи, решение по коллективному трудовому спору в десятидневный срок прини­мает Правительство Российской Федерации (ст. 413 ТК РФ). (1, С. 259)

Признание забастовки незаконной производится решением Вер­ховного суда республики или другого субъекта Российской Федера­ции. Такое решение суд принимает по заявлению работодателя или прокурора и доводит решение до сведения органа, возглавляющего за­бастовку. А данный орган обязан немедленно проинформировать о ре­шении суда участников забастовки.

Незаконными признаются забастовки, если они были объявлены без соблюдения сроков, примирительных процедур и требований Зако­на, а также забастовки ранее указанных работников, которым Закон ограничивает право на забастовку (правоохранительных органов и др.), и забастовки в период чрезвычайного положения.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. В этом случае работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

Суд также вправе отложить неначавшуюся забастовку в случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей на срок до 30 дней, а начавшуюся — в этом случае приостановить на тот же срок.

Таким образом, отложить, приостановить или досрочно прекратить забастовку могут два органа: суд — в указанных случаях и орган, воз­главляющий забастовку, — в любое время.

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных территорий, Президент РФ и Правительство РФ вправе приостановить забастовку до решения судом этого вопроса, но не более чем на 10 календарных дней.

Полномочия органа, возглавляющего забастовку, избранного со­бранием (конференцией) работников, прекращаются в случае подписа­ния сторонами соглашения об урегулировании коллективного трудо­вого спора или в случае признания забастовки незаконной, если иное не было предусмотрено решением собрания (конференции). Напри­мер, в нем может быть сделана оговорка, что данный орган продолжает контролировать выполнение достигнутого соглашения об урегулиро­вании коллективного трудового спора.

Забастовка оканчивается подписанием соглашения спорящими сторонами. Но она может оканчиваться и решением суда о признании забастовки незаконной. Тогда с принятием решения суда прекращают­ся и полномочия органа, возглавляющего забастовку. Контроль за вы­полнением соглашения сторон по коллективному трудовому конфлик­ту осуществляют сами стороны или уполномоченные ими органы.

Закон установил определенные гарантии для участников забас­товки. Статья 414 устанавливает, что участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для рас­торжения трудового договора, за исключением случаев неисполне­ния обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью шестой статьи 413 действующего Трудового кодекса.

Запрещается применять к работникам, участвующим в заба­стовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных частью шестой статьи 413 действующего Трудового кодекса.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам зара­ботную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, до­стигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работни­кам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены настоящим Кодексом. Работо­датель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, до­стигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работ­никам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный насто­ящим Кодексом. Так, участие работников в забастовке не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины и основание расторжения трудо­вого договора, кроме случаев, если они не прекратили забастовку, при­знанную судом незаконной, или приступили к забастовке, отсроченной судом, или приостановленной. Закон также запрещает, кроме вышеука­занных случаев, применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности. За участниками забастовки сохраняется на время забастовки место работы и должность. Заработ­ная плата им за это время может работодателем не выплачиваться. Тем же работникам, кто не принимает участия в забастовке, но в связи с ней не может выполнять свою работу, время простоя оплачивается как за простой не по вине работника, т.е. не ниже двух третей его ставки. Они могут быть переведены из-за простоя на другую работу с сохранением их среднего заработка по прежней работе, а для работников, не выпол­няющих нормы или переведенных на повременно оплачиваемую рабо­ту, сохраняется их тарифная ставка (оклад).

Коллективным договором, социально-партнерским соглашением или соглашением, достигнутым в ходе разрешения коллективного тру­дового спора, могут быть предусмотрены определенные компенсацион­ные выплаты работникам, участвующим в забастовке. Этими актами может быть предусмотрен более льготный порядок выплаты работни­кам, не участвующим в забастовке. Например, во всех случаях сохра­нять им за время забастовок оплату не ниже их среднего заработка.

Таким образом, закон установил при законной забастовке опреде­ленную социальную защищенность работников как неучаствующих, так и участвующих в забастовке. Более того, ст. 19 Закона запрещает локаут, указывая, что в процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут, т.е. увольнение по инициативе работодателя работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки, а также ликвидация или реорганизация организации, филиала, представитель­ства. Статья 415 трудового кодекса устанавливает запрещение локаута: «В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут — увольне­ние работников по инициативе работодателя в связи с их участи­ем в коллективном трудовом споре или в забастовке». Эта демократического характера норма российского Закона о коллективных трудовых спорах значительно отличается от норм за­рубежного законодательства, допускающих в отдельных странах ло­каут.

Закон установил ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах. Представители работодателя, укло­няющиеся от получения требований работников и участия в примири­тельных процедурах, в том числе те, кто не предоставляет помещения для проведения собраний (конференций) по выдвижению требований или препятствует его проведению, несут дисциплинарную или админи­стративную ответственность. На них налагается дисциплинарное взыс­кание или штраф в размере до пятидесяти минимальных размеров оп­латы труда, налагаемый в судебном порядке (ст. 20 Закона). Такую же ответственность несут представители работодателя, виновные в невы­полнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры. Дела о наложении указанных штрафов рассматриваются в порядке, установленном законодательством об ад­министративных правонарушениях.

Следовательно, за невыполнение соглашений, достигнутых в ре­зультате примирительных процедур по разрешению коллективных трудовых споров, ответственность несут персонально виновные в этом представители работодателя. Если же в невыполнении обязательства виноваты представители работников, то Закон не предусмотрел их пра­вовую ответственность. Они имеют морально-политическую и общест­венную ответственность перед соответствующими работниками. Закон предусмотрел ответственность работников за проведение приостанов­ленной или отложенной забастовки или не прекративших ее на следую­щий день после доведения до них вступившего в законную силу реше­ния суда о признании забастовки незаконной либо отсрочке или при­остановке забастовки. Такие работники могут быть подвергнуты дис­циплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины, а их невыход на работу из-за этого может квалифицироваться как прогул, за что работника можно и уволить.

Статья 416 нового трудового кодекса устанавливает ответственность за уклонение от участия в при­мирительных процедурах и невыполнение согла­шения, достигнутого в результате примиритель­ной процедуры: «Представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для проведения со­брания (конференции) по выдвижению требований, объявлению за­бастовки или препятствующие его (ее) проведению, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим Трудовым кодексом или административной ответственности в порядке, кото­рый установлен законодательством Российской Федерации об ад­министративных правонарушениях. (2, С. 493)

Представители работодателя и работников, виновные в не­выполнении обязательств по соглашению, достигнутому в резуль­тате примирительной процедуры, привлекаются к администра­тивной ответственности в порядке, который установлен законо­дательством Российской Федерации об административных пра­вонарушениях".

Если забастовку объявила профсоюзная организация (ее объедине­ние) и суд признал ее незаконной, то эта профсоюзная организация несет материальную ответственность. Она обязана возместить убытки, причиненные незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом. Следовательно, теперь по Закону можно лишить профсоюз его средств, если им объявлена незаконная забастовка. Ко­нечно, это жесткая по отношению к профсоюзной организации мера. Но она обязывает руководителей профсоюзных организаций более от­ветственно проверить, не будет ли эта забастовка незаконной, и объяв­лять только законные забастовки.

К организаторам незаконной забастовки могут быть применены и меры дисциплинарного и общественного взыскания.

Статья 417 устанавливает ответственность работников за незаконные за­бастовки: «Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу реше­ния суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинар­ному взысканию за нарушение трудовой дисциплины.

Представительный орган работников, объявивший и не пре­кративший забастовку после признания ее незаконной, обязан воз­местить убытки, причиненные работодателю незаконной забастов­кой, за счет своих средств в размере, определенном судом». (1, С. 262)

Лица же, принуждающие к забастовке путем насилия или угрозой применения насилия, привлекаются к уголовной ответственности.

Организации, трудовые коллективы которых проводят забастовку, должны нести материальную ответственность по договорам поставки, подряда и штрафные санкции за срыв этих договоров. Тем самым уменьшаются фонды на социальное развитие трудового коллектива.

Ущерб, нанесенный любой забастовкой другим организациям или гражданам, возмещается бастующей организацией в соответствии с гражданским законодательством. Здесь несет ответственность органи­зация, поскольку она заключала договор.

Возмещение ущерба, причиненного собственнику незаконной за­бастовкой, проводившейся по решению трудового коллектива, произ­водится из фонда потребления организации в судебном порядке. Если же незаконная забастовка проводилась по инициативе профсоюза, то такое возмещение ущерба производится за счет средств профсоюза в размере, определяемом судом. При этом суд учитывает имущественное положение профсоюза.

Профсоюзные органы должны активизировать работу по пре­дупреждению забастовок, поскольку они сужают возможности госу­дарства и трудовых коллективов в социальном развитии. Профсоюзы в целях профилактики трудовых споров должны активнее осуществлять повседневный анализ обстановки в трудовых коллективах, выявлять наболевшие проблемы, стремиться быстрее снимать конфликтные си­туации и призывать к ответу должностных лиц, допускающих ущемле­ние прав трудовых коллективов. Профсоюзные органы должны актив­нее участвовать в контроле за выполнением решений примирительных органов, а также соглашений администраций и трудовых коллективов, достигнутых в результате забастовки.

**4. Заключение**

В данной курсовой работе мной была рассмотрена тема права на забастовку, порядок ее проведения и организации. Порядок проведения забастовок с вступлением в действие нового трудового кодекса получил полное законодательное регулирование. Прежний кодекс законов о труде не содержал в себе норм, регулирующих данный вопрос. Реалии рыночной экономики показали, что без законодательного закрепления этого вопроса не обойтись.

Как показывает история забастовочного движения, этот способ разрешения трудовых конфликтов не является лучшим в достижении поставленной цели и как правило заводит в тупик. В настоящее время забастовка как способ разрешения трудового спора стал достаточно редким явлением в нашей стране. Стороны стараются найти обоюдно приемлемое решения на примирительных стадиях и не доводить дело до остановки трудового процесса, так как в конечном итоге проигрывают обе стороны.

Вступивший в действие с 1 февраля Трудовой кодекс я считаю достаточно полно регулирует порядок разрешения споров на различных их стадиях.

# Список использованной литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. (Официальный текст от 30 декабря 2001 года). М., 2002.
2. Толкунова В. Н., Гусов К. Н. Трудовое право России: Учеб. Пособие/под ред. В. Н. Толкуновой – М.: Юрист, 1995.
3. Трудовое право: Учебник. Отв. Ред. Смиронов О. В. М.: «Проспект», 1997.
4. Трудовое право России. Учеб. для вузов./ Ред. – Р. З Ливищивц – М.: 1998.

5. Соболев С. А. Трудовое право России и социальное развитие// Государство и право – 1997 - № 4.