**План.**

**Введение. 2**

**1.Понятие коллективных трудовых споров. 4**

**2. Порядок рассмотрения коллективного спора. 6**

**Заключение. 12**

**Список использованной литературы. 13**

**Введение.**

Современный уровень развития производства обуславливает необходимость коллективного труда, а это определяет наличие коллективных субъектов права.

Существенным условием (а следовательно, признаком) существования лица в качестве коллективного субъекта права является наличие у него организации, т.е. системы коллективных и индивидуальных органов, действующих в отношениях с третьими лицами и взаимодействующих друг с другом по определенным правилам. Таким образом, в сфере трудового права мы должны различать собственно субъектов права и органы (коллегиальные и индивидуальные), образующие организационно-управленческую структуру коллективных субъектов права. Последние субъектами права вообще и трудового права в частности в собственном смысле слова не являются.

Когда мы говорим о субъекте права, в том числе о субъекте трудового права, мы тем самым характеризуем всю систему правовых категорий в применении к этому субъекту. Иными словами, характеристика субъекта трудового права есть не что иное, как одновременно и характеристика всего субъективного трудового права. Она включает в себя следующие компоненты: 1) способность к правообладанию; 2) само правообладание; 3) юридически значимые действия (прежде всего правореализация); 4) следствия совершения юридически значимых действий; 5) юридические гарантии.

Первый и основной коллективный субъект трудового права – трудовой коллектив.

Трудовой коллектив предприятия, учреждения, организации - это объединение всех работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на предприятии, в учреждении, организации на основе трудового договора (контракта). Это объединение обладает организационным единством и связано общими целями. В основе его управления должна лежать единая воля, что обеспечивается наличием руководителя, назначенного или избранного собственником имущества.

Трудовой коллектив выступает как субъект трудового права на государственном, муниципальном, а также коллективном производстве.

Трудовой коллектив действует через свои органы. Это - собрание (конференция) трудового коллектива, совет трудового коллектива (СТК), избираемый на собрании (конференции).

К органам, специализированным на решение определенных задач, относится комиссия по трудовым спорам (КТС), избираемая на общем собрании трудового коллектива.

В Федеральном законе от 11 марта 1992 года N 2491-1 "О коллективных договорах и соглашениях закреплены права трудового коллектива.

Таким образом, как видно из вышеизложенного у трудового коллектива обширный перечень прав, которые он осуществляет в процессе своей трудовой деятельности.

**1.Понятие коллективных трудовых споров.**

Наряду с главой 61 Трудового кодекса РФ, рассмотрению коллективных трудовых споров посвящен также Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. №175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»[[1]](#footnote-1).

Под коллективным трудовым спором, в соответствии с действующим законодательством, понимается неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

Моментом начала коллективного трудового спора считается день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со статьей 400 ТК РФ своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

Наряду с вышеназванными законодательно закреплены следующие понятия: Примирительные процедуры - рассмотрение коллективного трудового спора с целью его разрешения примирительной комиссией, сторонами с участием посредника, в трудовом арбитраже; Представители работников - органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, органы общественной самодеятельности, образованные на собрании (конференции) работников организации, филиала, представительства и уполномоченные им; Представители работодателей - руководители организаций или другие полномочные в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы; Забастовка - временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Очень важно отметить, что положения нормы о коллективных спорах основаны на таких важных элементах, как:

- добровольный характер переговоров между участниками коллективного трудового спора по проблемам проведения примирительных процедур и проблемам выхода из конфликта;

- государственное вмешательство в конфликт с целью содействия проведению примирительных процедур по разрешению коллективных трудовых споров.

Примирительные процедуры по разрешению коллективного трудового спора базируются на следующих принципах:

- соблюдение норм законодательства;

- полномочность представителей сторон коллективного трудового спора;

- равноправие сторон коллективного трудового спора;

- свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание проблемы коллективного трудового спора;

- реальность обеспечения обязательств, принимаемых в результате соглашения сторон коллективного трудового спора;

- добровольность принятия обязательств каждой из сторон спора;

- контроль и ответственность за выполнение обязательств по соглашению сторон коллективного трудового спора.

**2. Порядок рассмотрения коллективного спора.**

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Этапам разрешения коллективного трудового спора предшествует выдвижение требований.

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители. Причем, требования работников организации, филиала, представительства выдвигаются на собрании (конференции) работников большинством голосов. Вместе с выдвижением требований работники избирают своих полномочных представителей для участия в разрешении коллективного трудового спора.

Отметим, что наряду с Законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" и ТК РФ, к данным отношениям применим Закон СССР от 17 июня 1983 г. N 9500-Х "О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями"[[2]](#footnote-2).

При выдвижении одинаковых требований различными представителями работников они вправе сформировать единый орган для участия в разрешении данного коллективного трудового спора.

Такие требования излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Копия требований, оформленных в письменной форме, может быть направлена в службу по урегулированию коллективных трудовых споров. В этом случае Служба обязана проверить получение требований другой стороной.

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников и сообщить о своем решении представителю работников в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований.

Каждая из сторон в любой момент после начала коллективного трудового спора вправе обратиться в Службу для уведомительной регистрации спора.

Первый этап - рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора и оформляется соответствующим приказом работодателя и решением представителя работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон на равноправной основе. Работодатель не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе. Работодатель должен создать необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней с момента издания приказа о ее создании.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон, оформляется протоколом, имеет для сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны продолжают примирительные процедуры с участием посредника или в трудовом арбитраже.

При недостижении согласия по поводу использования примирительных процедур после рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией стороны должны приступить к созданию трудового арбитража.

Отметим, что в настоящее время действуют Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 27 марта 1997 г. N 16; Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 27 марта 1997 года N 17.

По соглашению сторон для рассмотрения коллективного трудового спора может быть приглашен посредник независимо от Службы или по рекомендации Службы. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи календарных дней с моментов его приглашения (назначения) и завершается принятием согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

Следующий этап - рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, создаваемый сторонами коллективного трудового спора и Службой в срок не позднее трех рабочих дней с момента окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

Трудовой арбитраж формируется по соглашению сторон в составе трех человек из числа трудовых арбитров, рекомендованных Службой или предложенных сторонами коллективного трудового спора. В состав трудового арбитража не могут входить представители сторон коллективного трудового спора.

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон в срок до пяти рабочих дней со дня его создания.

Рекомендации трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передаются сторонам в письменной форме и приобретают для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение в письменной форме об их выполнении.

Важным элементом коллективного трудового спора является право на забастовку. 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, работники вправе использовать собрания, митинги, демонстрации, пикетирование, включая право на забастовку.

В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора. 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 ответственность (дисциплинарную, административную, уголовную) в порядке, установленном законодательством. Причем представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

**2. Задача**

  При решении этой задачи необходимо прежде всего руководствоваться статьями 255 и 260 нового Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии со ст. Ст. 255. (Отпуска по беременности и родам) женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Наряду с вышеназванной статьей 260 ТК РФ устанавливаются гарантии женщинам при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. В соответствии с этой статьей, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации.

Таким образом, Тимофеева имеет право на очередной отпуск независимо от стажа работы в данной организации независимо от стажа работы в ней.

**Заключение.**

Итак, мы рассмотрели вопрос о трудовых спорах. В результате обзора по этой тематике было выяснено, что же является "трудовым спором", рассмотрена классификация и дана общая характеристика трудовых споров (конфликтов).

Подробнейшим образом, были охарактеризованы органы, регулирующие противоречия между работником (коллективом) и работодателем (администрацией). Был рассмотрен порядок их создания, формирования, функции, действия и сроки принятия решений этих органов по урегулированию трудовых споров.

Таким образом, актуализация этой темы "трудового права" диктуется действием рыночных отношений в нашем государстве. И поэтому можно сделать вывод, что умение правильно действовать в случае возникновения трудовых разногласий является залогом "будущей победы" субъектов трудового конфликта, т.е. в зависимости от ситуации положительного решения по трудовому спору или в пользу работника, или работодателя.

**Список использованной литературы.**

*Нормативные акты:*

Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. – 25 декабря 1993 г.

Трудовой кодекс Российской Федерации // Российская газета. - 31 декабря 2001 г. - №256.

Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. N 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 27 ноября 1995 г. - №48. - Ст. 4557.

Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 15 января 1996 г. - N 3. - ст. 148

Закон СССР от 17 июня 1983 г. N 9500-Х "О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями" // Ведомости Верховного Совета СССР. - 1983 г. - N 25. - ст. 382.

*Специальная литература:*

Постатейный Комментарий к Федеральному закону "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" / Под ред. Соловьев А.В. - M.: Фонд "Правовая культура". - 1997.

Кузнецов М.В. Правовая природа деятельности профсоюзов // Гражданин и право. - №8. - август 2001 г.

Соловьев Участие профсоюзного органа в конфликтной ситуации // Гражданин и право. - N 6. - июнь 2001 г.

Власов В.И., Крапивин О.М. Разрешение коллективных трудовых споров // Гражданин и право. - N2, 3. - февраль, март 2001 г.

1. Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. N 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" // Собрание законодательства Российской Федерации. - 27 ноября 1995 г. - №48. - Ст. 4557. [↑](#footnote-ref-1)
2. Закон СССР от 17 июня 1983 г. N 9500-Х "О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями" // Ведомости Верховного Совета СССР. - 1983 г. - N 25. - ст. 382. [↑](#footnote-ref-2)