1.Основные права профсоюзов.

Профсоюз — это добровольная общественная организация, объединяющая работников, связанных общими интересами по роду их деятельности, как в производственной, так и в непроизводственной сфере, для защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов своих членов.

Многообразная деятельность профессиональных союзов требует определенной системы гарантий обеспечения нормального функционирования профсоюзных организаций, реального использования имеющихся возможностей для защиты прав и законных интересов работников. За юридическими гарантиями стоят государственная воля и принуждения как средство воздействия на субъекта общественных отношений с целью соблюдения ими правовых норм.

Федеральный закон от 12 января 1996 г. и Трудовой кодекс РФ установили систему гарантий прав профсоюзов. Необходимость подобных гарантий связана с тем, что профсоюзы являются общественной организацией и сами не могут обеспечить реализацию собственных полномочий.

В систему таких юридических гарантий входят: а) имущественные; б) личные (гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы; освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы; гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа); в) обязанность работодателей по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа; г) надзор и контроль за соблюдением законодательства о правах профсоюзов; д.) юридическая ответственность.

Имущественные гарантии деятельности профсоюзов в законодательстве сформулированы в основном как их права: право собственности на имущество и денежные средства, необходимые для выполнения уставных задач; право владения и пользования имуществом, переданным профсоюзам в хозяйственное ведение (управление); право юридического лица. Кроме того, профсоюзы пользуются другими имущественными правами.

Гарантируются признание, неприкосновенность и защита права собственности профсоюзов и условия для осуществления этих прав наравне с другими юридическими лицами независимо от форм собственности в соответствии с федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации, правовыми актами органов местного самоуправления. Финансовый контроль за средствами профсоюзов со стороны органов исполнительной власти не осуществляется, за исключением контроля за средствами от предпринимательской деятельности. Ограничение независимой финансовой деятельности профсоюзов не допускается, а имущество профсоюзов может быть отчуждено только по решению суда.

Профсоюзы не отвечают по обязательствам организаций, органов государственной власти и органов местного самоуправления, которые в свою очередь не отвечают по обязательствам профсоюзов.

Источники, порядок формирования имущества и использования средств профсоюзов определяются их уставами, положениями о первичных профсоюзных организациях.

В собственности профсоюзов могут находиться земельные участки, здания, строения, сооружения, санаторно-курортные, туристические, спортивные, другие оздоровительные учреждения, культурно-просветительные, научные и образовательные учреждения, жилищный фонд, различные иные организации, в том числе издательства, типографии, а также ценные бумаги и иное имущество, необходимые для обеспечения уставной деятельности профсоюзов.

Профсоюзы имеют право учреждать банки, фонды солидарности, фонды обучения к подготовке кадров, а также другие фонды, соответствующие уставным целям профсоюзов.

Профсоюзы вправе осуществлять на основе федерального законодательства через учрежденные ими организации предпринимательскую деятельность для достижения целей, предусмотренных уставом, и соответствующую этим целям.

Гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденных от основной работы. Уволенные по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, пп. "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ.

**Ч**лены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в данной организации, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением (ст. 374 ТК РФ).

Гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы. Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган данной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность) в той же организации. В случае отказа работника от предложенной работы (должности) трудовой договор с ним расторгается по п. 7 ст. 77 ТКРФ.

При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации ее правопреемник, а в случае ликвидации организации общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в выборный профсоюзный орган данной организации, засчитывается им в общий или специальный трудовой стаж.

Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники организации в соответствии с коллективным договором (ст. 375 ТК РФ).

Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации), пп. "б" п. 3 ст. 81 ТК (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатом аттестации) и п. 5 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации, его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочия допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ (ст. 376 ТК РФ).

Обязанности работодателя по созданию условия для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным профсоюзным органам первичных профсоюзных организаций, действующим в организации, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

В организации численностью свыше 100 человек работодатель безвозмездно предоставляет в пользование действующим в организации выборным профсоюзным органам как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному профсоюзному органу данной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюзы не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами этих профессиональных союзов, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

В организациях, в которых заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа организации может производиться за счет средств организации в размерах, установленных коллективным договором (ст. 377 ТК РФ).

Данные положения дополняются нормами Закона о профсоюзах, ст. 28 которого предусматривает предоставление профсоюзам, действующим в организациях, в бесплатное пользование оборудования, помещений, транспортных средств и средств связи, если это закреплено в коллективном договоре (соглашении).

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляется организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Перечень объектов и размеры отчислений профсоюзу средств на проведение им социально-культурной и иной работы в организации определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, коллективным договором, соглашением.

Государственный надзор за соблюдением прав профсоюзов призвана осуществлять прокуратура, поскольку на нее возложены функции государственного надзора за законностью.

Общественный контроль за соблюдением прав профсоюзов осуществляют сами профсоюзы (их органы) и находящаяся в их ведении правовая инспекция труда.

2.Правоотношения по разрешению трудовых споров.

В соответствии с видами общественных отношений, являющихся предметом трудового права, существуют следующие виды правоотношений в сфере трудового права:

1) правоотношение по содействию занятости и трудоустройству гражданина на данное производство;

2) трудовое правоотношение работника с работодателем;

3) правоотношение работника, трудового коллектива с работодателем, его администрацией по организации труда и управлению трудом;

4) правоотношение профсоюзного органа с работодателем, его администрацией по защите трудовых прав работников;

5) социально-партнерские правоотношения по коллективным переговорам и заключению коллективного договора и соглашений на федеральном, отраслевом, региональном и территориальном уровнях и в организации;

6) правоотношение по профессиональной подготовке кадров на производстве, в том числе и по повышению квалификации, ученическому договору;

7) правоотношения по государственному надзору и контролю за трудовым законодательством, охраной труда органов надзора и контроля и по профсоюзному контролю с работодателем, должностными лицами его администрации;

8) правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора за вред, причиненный друг другу;

9) процессуальные правоотношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров и объявлению забастовки.

Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству

Эти правоотношения возникают при нуждаемости гражданина в помощи со стороны государственных органов в подыскании ему подходящей работы и трудоустройстве, а может быть, и в получении новой специальности, в переквалификации. Поэтому правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройства предшествуют трудовым правоотношениям, а при высвобождении работников могут и последовать за прежними трудовыми правоотношениями или же изменить их при трудоустройстве в той же организации.

Если гражданин устраивается на работу самостоятельно, без помощи органов трудоустройства, у него не возникает правоотношения по трудоустройству. Но с появлением безработицы все труднее становится устраиваться на работу самостоятельно. Поэтому тот, кто ищет работу и готов приступить к ней, обращается в органы службы занятости за помощью в подыскании подходящей работы, а если ее нет, то и для получения от этих органов пособия по безработице.

Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. в ред. от 20 апреля 1996 г. с последующими изменениями и дополнениями урегулировал отношения по обеспечению занятости и трудоустройству, что является гарантией реализации принципа обеспечения права на труд и свободы труда. Основными органами по этим вопросам является Министерство труда и социального развития РФ и его органы на местах.

Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству возникают в трех взаимосвязанных видах: правоотношение между органом службы занятости и гражданином, обратившимся в этот орган с заявлением о помощи в подыскании подходящей работы и признании его безработным; правоотношение между органом службы занятости и работодателем, обязанным эту службу информировать о потребности в кадрах, наличии вакантных мест, предстоящих массовых высвобождениях, перечислять взносы в фонд занятости и принимать на вакантные места направляемых органом службы занятости подходящих работников; правоотношение между безработным, получившим направление от органа службы занятости, и соответствующим работодателем о приеме на работу.

Каждое из этих трех видов правоотношений является самостоятельным, со своими субъектами и содержанием, хотя и взаимосвязанным с двумя другими общностью целей: помочь гражданам в устройстве на работу, а организациям — подобрать кадры работников.

Правоотношение между органом службы занятости и гражданином возникает с момента обращения гражданина в этот орган с заявлением о помощи в устройстве на работу. Это заявление является основанием возникновения данного правоотношения.

С момента регистрации гражданина в качестве безработного это правоотношение трансформируется в правоотношение безработного с органом службы занятости.

Содержанием данного правоотношения является обязанность безработного своевременно проходить регистрацию в качестве безработного и использовать направления органа службы занятости для подыскания и получения подходящей работы.

Безработные имеют право на бесплатную информацию о работе, консультацию, профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку по направлению органа службы занятости.

Орган службы занятости обязан: оказывать бесплатное посредничество между гражданином и работодателем в получении подходящей работы, помощь гражданину в выборе такой работы, услуга в профессиональной ориентации и трудоустройстве высвобождаемым работникам и другим категориям населения; обеспечить регистрацию безработных и оказывать им помощь в пределах своей компетенции; выдавать в установленном порядке пособия по безработице и приостанавливать их выплату, устанавливать надбавки к этим пособиям с учетом иждивенцев.

Основанием прекращения данных правоотношений является акт приема на работу гражданина, т.е. заключение с ним работодателем трудового договора.

Правоотношение между органом службы занятости и работодателем возникает с момента появления работодательской правоспособности у организации и оканчивается с ее ликвидацией.

Содержание этого правоотношения составляют права и обязанности его субъектов.

Глава V Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» предусматривает участие работодателей в обеспечении занятости, их обязанности и права по отношению к органу занятости.

Так, работодатель обязан: своевременно, не менее чем за три месяца, представить полную информацию органу службы занятости о возможных массовых увольнениях трудящихся; возмещать затраты органа службы занятости по созданию специальных рабочих мест и профессиональной подготовке работников, получивших профессиональное заболевание или инвалидность на данном производстве, путем перечисления средств в фонд занятости; вносить своевременно страховые взносы в фонд занятости; сообщать о наличии вакантных мест.

Орган службы занятости по данному правоотношению обязан:

· анализировать, прогнозировать спрос и предложение на рабочую силу и бесплатно информировать работодателя о состоянии рынка труда, вести учет свободных рабочих мест и граждан, обращающихся за трудоустройством;

· информировать работодателей при их обращении о возможностях обеспечения рабочей силой;

· разрабатывать и вносить на рассмотрение местных органов власти предложения об установлении для работодателя квот (минимального количества специальных рабочих мест) для, приема инвалидов и других граждан, требующих специальной защиты.

Работодатель имеет право обжаловать действие органа службы занятости в его вышестоящий орган, а также в установленном законодательством судебном порядке.

Правоотношение между трудоустраиваемым гражданином и работодателем возникает с момента передачи работодателю гражданином направления органа службы занятости. Содержанием этого правоотношения является обязанность работодателя принять гражданина на работу по направлению органа службы занятости, выданному в счет установленной квоты (брони), и обязанность трудоустраиваемого по данному направлению представить работодателю все необходимые при приеме документы.

При приеме на работу гражданина по направлению органа службы занятости работодатель обязан вернуть это направление в орган службы занятости с указанием в нем дня приема на работу. На этом правоотношение гражданина по трудоустройству прекращается, и возникает трудовое правоотношение. Если же в приеме на работу работодатель отказывает, то в направлении им делается отметка о дне явки к нему гражданина и причине отказа и возвращает его гражданину. В этом случае правоотношение по трудоустройству не трансформируется в трудовое правоотношение. Но оно может возникнуть, но новому направлению с другим работодателем.

Государство гарантирует предоставление работодателями в соответствии с их заранее поданными заявками подходящей работы на период не менее трех лет выпускникам специальных учебных заведений. В случае отказа в приеме на работу по направлениям учебных заведений ранее заявленных выпускников высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений соответствующие работодатели производят целевые финансовые отчисления в фонд занятости в размере годового среднего заработка работника данной категории. Выпускник, имеющий такое направление, отказ в приеме на работу может оспорить в судебном порядке.

Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда. Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда существуют трех видов:

· правоотношение коллектива работников с работодателем, его администрацией;

· правоотношение профсоюзного органа на производстве с работодателем, его администрацией;

· социально-партнерские правоотношения на более высоком уровне, чем организация. Социально-партнерские правоотношения своим содержанием имеют ведение коллективных переговоров между представителями соответствующих социальных партнеров и заключение на их основе социально-партнерских соглашений соответственно на федеральном, отраслевом, региональном, территориальном и ином уровнях.

Указанные виды организационно-управленческих правоотношений направлены на улучшение условий труда, развитие производственной демократии в управлении организациями, защиту трудовых прав трудящихся и консенсус в этих вопросах представителей трудящихся с работодателями, администрацией.

Для работника все организационно-управленческие правоотношения возникают с момента вхождения его в коллектив работников и прекращаются с прекращением трудовых правоотношений. Поэтому для работника данные правоотношения производим от его трудового правоотношения.

Но коллектив работников — это группа работников. И если у одного из членов коллектива работников прекращается трудовое правоотношение, а следовательно, и другие, производные от него, правоотношения, то организационно-управленческие правоотношения от этого для остальных членов коллектива работников не прекращаются.

Эти правоотношения всегда длящиеся. У трудового коллектива они возникают, как ранее указывалось, с момента его образования и длятся до ликвидации данной организации. У профсоюзного органа правоотношения с администрацией возникают с момента избрания этого органа и продолжаются до прекращения его полномочий.

Их содержание, т.е. полномочия коллектива работников, права профсоюзного органа и обязанность администрации по их обеспечению, предусмотрены не только трудовым законодательством, но и коллективным договором, соглашениями, уставом организации.

С ликвидацией организации прекращаются правоотношения коллектива работников с администрацией и профсоюзного органа с администрацией.

Объектом всех трех видов организационно-управленческих правоотношений являются социально-экономические интересы, вопросы организации и оплаты труда, его охраны, т.е. материальные интересы, как трудовых коллективов, так и целой отрасли или региона страны и каждого отдельного работника.

Субъектами социально-партнерских правоотношений являются представители соответствующих органов профсоюзов как представители работников, с одной стороны, и представители органа работодателей — с другой, а также органа исполнительной власти — с третьей. Но эти правоотношения могут быть и двусторонними. На практике, как правило, складываются партнерские правоотношения в отличие от всех других двусторонних правоотношений в сфере труда.

Основанием для возникновения социально-партнерских правоотношений является такой юридический факт, как начало коллективных переговоров между социальными партнерами.

Содержание этих правоотношений составляют права и обязанности социальных партнеров в процессе ведения коллективных переговоров и заключения социально-партнерского соглашения, которым, в свою очередь, определяются права и обязанности каждого партнера, а также контроль за действием соглашения.

Правоотношения длятся до окончания срока действия соглашения. Эти правоотношения могут возобновиться, если кто-то из партнеров проявит инициативу по ведению новых коллективных переговоров, по заключению нового соглашения или возобновлению старого.

Началом коллективных переговоров считается момент письменного уведомления другой стороны о начале переговоров. Другая же сторона в течение семи календарных дней обязана начать переговоры. Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению соглашения вправе выступить любая из сторон.

Трудовой кодекс предусматривает порядок ведения коллективных переговоров, разрешения разногласий, возникающих в ходе переговоров, порядок и сроки разработки и заключения соглашений, их содержание. Установленный законом, указанный порядок, права и обязанности в нем партнеров относятся к содержанию социально-партнерских правоотношений.

Правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве могут быть двух видов: по ученическому договору работника для повышения его квалификации, переобучения, обучению смежным профессиям; по руководству обучением на производстве.

Основанием для возникновения ученического правоотношения является заключение ученического договора между работников и работодателем. Прекращается ученическое правоотношение с окончанием обучения и сдачей учеником квалификационного экзамена, после чего ученическое правоотношение трансформируется в обычное трудовое более высокой квалификации.

Содержанием ученического правоотношения являются обязанность работника-ученика овладеть в установленный в соответствии с договором срок (обычно не более шести месяцев) оговоренной специальностью, подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка, и обязанность работодателя организовать его, оплачивать время обучения в установленном договором размере, соблюдать трудовое законодательство и по окончании обучения обеспечить его работой по полученной специальности. На ученика в период обучения распространяется трудовое законодательство как на работника данного производства.

Договор об ученичестве может быть заключен и с работником, намеченным к высвобождению. Тогда ученическое правоотношение возникает в дополнение к его трудовому. Но оно может быть и самостоятельным, если обучение вышло за пределы предупредительного срока. Основной рабочей функцией ученика является освоение им специальности не только теоретически, но и практически — для приобретения навыков.

Ученическое правоотношение по повышению квалификации, переобучению, обучению смежным профессиям непосредственно на производстве возникает у работника, имеющего трудовой договор и трудовое правоотношение, в дополнение к ним. Например, работник наряду со своей работой по специальности осваивает вторую специальность, чтобы затем совмещать эти профессии, или работник два-три месяца проходит в организованной на производстве форме повышение своей квалификации, обучаясь работе на компьютере и т.п.

Основанием возникновения такого сопутствующего трудовому правоотношения является направление работника по соглашению с работодателем на данную форму обучения — повышение квалификации на определенный срок и заключение с ним ученического договора.

Правоотношение по руководству обучением на производстве возникает. Между обучающим лицом и работодателем. Как правило1 таким обучающим лицом является высококвалифицированный работник данной организации, к которому прикрепляют для обучения учеников. Поэтому для обучающего данное правоотношение возникает также как дополнительное к его трудовому правоотношению с момента такого прикрепления и оканчивается сдачей учеником (учениками) квалификационных экзаменов. Но данное правоотношение по обучению может возникнуть у обучающего лица и как разновидность трудового правоотношения, если он занят только обучением учеников.

Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства. Субъектами данных правоотношений являются, с одной стороны, Федеральная инспекция труда и специализированные государственные или профсоюзные инспекции, осуществляющие надзор и профсоюзный контроль за охраной труда, за соблюдением трудового законодательства, а с другой — должностные лица администрации, работодатели, которые обязаны обеспечить охрану труда и соблюдать трудовое законодательство.

Эти правоотношения возникают с момента начала работы организации. До того у данных органов надзора и контроля есть соответствующие правоотношения по предупредительному надзору с проектно-строительными организациями по соблюдению уже в проектах оборудования, механизмов, промышленных зданий и сооружений, а также при сдаче их в эксплуатацию правил техники безопасности и производственной санитарии. Прекращаются эти правоотношения с ликвидацией данного производства.

Содержанием названных правоотношений является обязанность органов надзора и контроля осуществлять надзор и контроль за охраной труда, соблюдением трудового законодательства и обязанность работодателей, должностных лиц администрации обеспечить условия для осуществления прав этих органов по надзору и профсоюзному контролю и нести перед ними соответствующую правовую ответственность за трудовые правонарушения, несоблюдение правил охраны труда.

Трудовая правосубъектность органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства возникает с момента их образования. Задачи, права и обязанности соответствующих органов надзора и контроля регламентируются положениями о них.

Правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора. Эти правоотношения возможны двух видов в зависимости от того, какая сторона нанесла вред другой стороне трудового договора: правоотношения по ответственности работодателя за вред, причиненный работнику; правоотношения по материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю.

Субъекты данных правоотношений — стороны трудового договора, т.е. субъекты трудовых правоотношений.

Основанием возникновения правоотношений является противоправное виновное причинение ущерба другой стороне трудового договора. Прекращаются правоотношения окончанием выплаты причитающихся в соответствии с трудовым законодательством сумм в возмещение ущерба потерпевшей стороне.

Содержанием правоотношений является обязанность виновной стороны возместить причиненный ею вред другой стороне трудового договора в соответствии с законодательством.

Эти правоотношения носят охранительный характер. Они охраняют право работника на безопасные и здоровые условия труда и его право на труд, с одной стороны, и имущество работодателя от небрежного к нему отношения — с другой.

Правоотношения по разрешению трудовых споров. Правоотношения по разрешению трудовых споров — это процессуальные правоотношения охранительного характера в отличие от иных, материальных. Но в них применяются для решения спора нормы материального трудового права. Между их субъектами возникает процессуальная связь, т.е. по процессу разрешения индивидуального или коллективного трудового спора. При обращении с трудовым спором в соответствующий юрисдикционный орган у этого органа возникают процессуальные правоотношения с каждой из спорящих сторон, а также с другими возможными участниками разрешения трудового спора (свидетелями, экспертами и др.).

Основанием возникновения названных правоотношений является поступившее в данный орган заявление о разрешении трудового спора. Прекращаются процессуальные правоотношения вынесением юрисдикционным органом решения по трудовому спору.

Содержание правоотношений по разрешению трудовых споров определяется трудовым законодательством, а при рассмотрении спора в суде — еще и гражданским процессуальным законодательством. При рассмотрении спора вышестоящим органом возникают административно-процессуальные правоотношения. Следовательно, правоотношения по рассмотрению трудовых споров в зависимости от того, нормами какой отрасли права регулируются данные процессуальные отношения, возможны трех видов:

· трудовые процессуальные правоотношения — в КТС, примирительной комиссии, с посредником, в трудовом арбитраже;

· гражданские процессуальные правоотношения — в суде;

· административно-процессуальные правоотношения — в вышестоящем органе.

Все они представляют процесс разрешения спора в его динамике. Сам процесс — особая форма применения норм трудового права уполномоченным на то юрисдикционным органом, когда он может к обязанному субъекту, нарушившему свою трудовую обязанность и права другого субъекта трудового права, применять принудительную силу государства для выполнения этой обязанности.

3.Стороны и роль коллективного договора в условиях перехода к рынку.

 Становление рыночной экономики в нашей стране связано с целым

комплексом социальных преобразований, появлением новых субъектов экономических отношений, развитием социальных институтов, представляющих их интересы в экономической и политической сферах общественной жизни. Кардинальные преобразования произошли и в сфере трудовых отношений. На протяжении десятилетий тоталитарное государство, контролировавшее все стороны общественной жизни, монопольно устанавливавшее условия найма рабочей силы – уровень тарифной заработной платы, сроки и размеры повышения ставок и должностных окладов, величину и условия выплаты доплат, надбавок и

премий, продолжительность рабочего времени и отпусков и т.д.

 Современное положение в экономике, отказ от государства от детального регламентирования общественных отношений, признание и государственная защита частной собственности коренным образом изменили характер и содержание трудовых отношений. Формирование ключевых фигур рынка труда – работодателя и наемного работника – повлекло за собой развитие социальных институтов, способных адекватно отразить и представить их интересы во всех сферах общественной жизни. Эффективное функционирование рынка труда требует согласования интересов, разрешения назревающих конфликтов субъектов производства, вступающих в трудовые отношения на основе купли-продажи рабочей силы.

 Именно поэтому в странах с развитой рыночной экономикой прочно

утвердился институт, получивший название коллективно-договорной системы

регулирования трудовых отношений между работодателем и работником на индивидуальной основе, регулированием трудовых отношений государством или третьим субъектом. Соотношение между этими субъектами на различных рынках труда различно. В США и Канаде, например, государство устанавливает только минимум законодательных норм относительно условий занятости; социальное законодательство во многих европейских странах охватывает широкий спектр вопросов, которые могут являться предметом коллективно-договорной системы. В любом случае законодательные нормы, определяемые государством служат отправной точкой для заключения соглашений, минимальным уровнем повышения которого является целью проведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров как закономерного следствия последних. В этом смысле коллективно-договорная система играет на рынке труда роль более активную, чем государственное регулирование. Именно в этом направлении, начиная с 1991 г. осуществляется развитие коллективно-договорной системы в нашей стране.

 Для того чтобы понять причины коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, необходимо четко представлять себе роль, которую оно выполняет в практике функционирования рынка труда

 Важнейшим преимуществом подобного регулирования является гибкость принятия решений, не сравнимая ни с законодательными, ни с судебными, ни с административными методами. «Содержание, методы и процедуры заключения коллективных договоров различны не только между странами, но и в рамках каждой из них, поскольку отражают конкретное содержание требований работников различных отраслей и предприятий».

 Другой причиной превалирования коллективных договоров между

работниками и работодателями на рынке труда является то, что этот институт соответствует широко распространенным представлениям о реализации принципов равенства и социальной справедливости в сфере рыночных отношений. Отдельный работник не может индивидуально противостоять эксплуатации со стороны более сильного субъекта – работодателя.

 В то же время, важнейшее значение, как уже отмечалось, имеет

реализация стабильности в трудовых отношениях. «Коллективно-договорная система сама по себе не может устранить конфликт во взаимоотношениях субъектов рынка труда, поскольку конфликт основывается на существовании различных социальных интересов, целей, субъективных устремлений, требований. Однако, система коллективных договоров способствует согласованию интересов, взаимообразному учету проблем обеих сторон». Не существует гарантий безусловного согласия и моментальной ликвидации конфликта, но процесс переговоров создает возможность достижения наиболее приемлемого результата.

 Кроме того, достигнутые соглашения, приобретая форму договора,

обязывают обе стороны действовать в соответствии с этими условиями, не прибегая к крайним мерам – забастовкам или увольнениям, что обеспечивает социальную и экономическую стабильность. В этом смысле коллективные переговоры представляют собой созидательный процесс, выгодный обеим сторонам.

 Далее, современный коллективный договор является актом

непосредственного участия трудовых коллективов в правовом регулировании труда работников конкретного предприятия, в создании локальных норм трудового права с одной стороны, а с другой – он является актом участия работников, их трудового коллектива в управлении предприятием, поскольку может развивать производственную демократию, участие работников в локальном правотворчестве.

 В изложенном заключается правовая, социально-экономическая и

политическая роль коллективного договора.

 Наконец, коллективный договор « … выступает в качестве средства

воспитания дисциплины труда, добросовестного отношения к труду,

предусматривая меры материального и морального поощрения

высококачественного труда и меры воздействия на недисциплинированных

работников – нарушителей коллективного договора». Производственное,

народнохозяйственное значение коллективного договора в том, что он

направлен на совершенствование производства, организации труда, улучшения качества продукции, повышения производительности труда.

 В силу этого одной из своих функций многие государства считают

установление и поддержание равенства субъектов трудовых отношений, иными словами осуществляют регулирование трудовых отношений исходя из принципа социального партнерства между трудящимися и работодателями. Причем, как неоднократно отмечалось выше, это не означает веры в гармоничную социальную утопию, но признание интересов у этих групп людей не должно снимать стремления к социальному равновесию. Социальное партнерство должно строится на обоюдной заинтересованности в развитии производства, экономическом прогрессе.

 Как показывает опыт зарубежных стран и небольшой опыт существования коллективно-договорной системы, основанной на принципе социального партнерства в нашей стране, многие вопросы общественной жизни решаются легче, если стороны изначально ориентируются на сотрудничество, а не на конфронтацию. Отказ от взаимных уступок лишает общество перспективы позитивных перемен, и другого способа достичь согласия и экономического возрождения общества нет.

 Из понятия **к**оллективного договора вытекает его двусторонний характер.

Одной его стороной является коллектив работников в лице его представителей.

Представителями работников согласно ст. 2 Закона 1992 г. являются:

 1) Органы профессиональных союзов, уполномоченные на представительство в

 соответствии с их уставом;

 2) Органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании

 (конференции) работников предприятия и уполномоченные ими.

 Если со стороны работников выступают одновременно несколько

представителей, то в течение 5 календарных дней формируется единый

представительный орган для ведения переговоров, разработки единого проекта и заключения единого коллективного договора. Порядок образования такого органа, нормы представительства различных органов устанавливаются по договоренности между органами, имеющими право на ведение переговоров. «Создание вышеназванного органа целесообразно оформить протоколом или специальным решением, подписанным всеми его участниками. В нем можно отразить состав единого представительного органа, его полномочия и порядок их осуществления».Если согласие в объединенном представительном органе

не достигнуто, то общее собрание (конференция) трудового коллектива

принимает наиболее приемлемый проект коллективного договора и поручает органу, разработавшему этот проект на его основе провести переговоры и заключить после утверждения общим собранием (конференцией) коллективный договор от имени трудового коллектива с работодателем.

 Таким образом, и в этом случае стороной коллективного договора

является весь трудовой коллектив предприятия. Его собрание (конференция) может принять коллективный договор даже, если члены одного из представительных органов и не согласны с ним. Закон дал здесь право трудовому коллективу решать вопрос окончательного принятия одного из представленных проектов коллективного договора.

 Представительный орган вправе также самостоятельно вести переговоры и заключать коллективный договор от имени представляемых им работников или предлагать и заключать приложение к единому коллективному договору, защищающее специфические интересы представляемых работников по профессиональному признаку. Такое приложение является неотъемлемой частью коллективного договора и имеет равную с ним юридическую силу.

 В этом случае стороной коллективного договора также является весь

трудовой коллектив предприятия, но представленный различными

представительными органами как по основному тексту коллективного договора, так и по указанному приложению к нему.

 Заметим, что Закон 1992 г. запрещает ведение переговоров и заключение

коллективного договора от имени работников организациями или органами, созданными или финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти и хозяйственного управления, политическими партиями, за исключения случаев финансирования, предусмотренных законодательством.

 Второй стороной коллективного договора является работодатель

непосредственно либо его полномочный представитель. Представителями работодателя согласно ст. 2 Закона являются руководители организаций или другие полномочные лица. Последние могут быть названы в уставе организации или ином нормативном акте, например, доверенности, приказе и т.д. При этом лица, представляющие работодателя не имеют право представлять работников.

 От сторон коллективного договора следует отличать субъектов-

исполнителей, указанных в коллективном договоре, как ответственных за

выполнение конкретного обязательства по данному договору.

 Таким образом, в коллективном договоре есть следующие обязанные по

нему субъекты:

1) Работодатель как собственник производства и сторона договора;

2) Представитель работодателя;

3) Трудовой коллектив как сторона договора;

4) Представительные органы, отстаивающие интересы трудового коллектива

 работников;

5) Субъекты-исполнители по отдельным обязательства.

4.Определение трудового договора и контракта ,их различия.

Трудовой договор — в трудовом праве договор между работником и работодателем, устанавливающий их взаимные права и обязанности.

В Российской Федерации по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу в рамках служебных обязанностей по определенной специальности, согласно своей квалификации и (или) должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется обеспечивать соответствующие условия труда согласно нормам трудового законодательства, правилам внутреннего трудового распорядка, коллективного и трудового договора.

Подчинение внутреннему трудовому распорядку является одной из основных характеризующих черт трудового договора, отделяющих его от различных гражданско-правовых договоров (подряда, оказания услуг и пр.).

Служебные обязанности и иные особенности работы на определенной должности регулируются должностной инструкцией, с которой работника обязаны ознакомить при подписании договора.

При заключении трудового договора на работодателе лежит обязанность по ознакомлению работника также с иными локальными нормативными актами организации.

Обязательные нормы трудового договора в основном регулируются Трудовым кодексом и иными правовыми актами трудового законодательства, а для отдельных организаций, отраслей хозяйства или административно-территориальных могут устанавливаться также коллективными договорами.

Договор купли продажи товаров в материально вещественной форме называется контрактом. Контракт, представляет собой коммерческий документ, оформляющий внешнеторговую сделку, в котором содержится письменная договорённость сторон о поставке товара; обязательства продавца передать определённое имущество в собственность покупателя и обязательство покупателя принять это имущество и уплатить за него определённую денежную сумму, или обязательства сторон выполнить условия товарообменной сделки. Стороны должны определить право, какого государства будут применены для регулирования формы заключения сделки и прав и обязанностей сторон.

Регулирование договоров купли-продажи регулируется конвенцией ООН о договорах между куплями продажами товара. В контракте купли продажи непременным условием является переход права собственности на товар от продавца к получателю. Этим он отличается от других договоров (аренда, лицензия, страхование). Право собственности возникает с момента: передачи товара, полной уплаты стоимости. Перед заключением контракта необходимо согласовать пункты договора и согласовав заключить контракт. Контракт считается заключенным, если имеет письменную форму и подписан 2 лицами. Сделка считается недействительной, если не соблюдена форма и порядок подписания (нет устной формы).