

Коллективные трудовые договоры и соглашения.

Как известно, в российском трудовом законодательстве, которое регулирует соответствующие общественные отношения, существуют понятия "трудовой договор" и "коллективный договор" работников с работодателями. Трудовой договор устанавливает индивидуальные отношения каждого наемного работника с работодателем. Коллективный же договор призван регулировать социально-трудовые отношения между различными трудовыми коллективами организаций, предприятий, учреждений с работодателями. Реализация этих социально-трудовых отношений осуществляется, как правило, в организационно-управленческом порядке.



Ст.40 Трудового кодекса РФ предусматривает, что коллективный договор - это правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателями и работниками на предприятиях (в учреждениях, организациях) в лице их представителей.



При этом важно подчеркнуть, что коллективный договор как нормативное соглашение, посредством которого достигается сочетание указанных двух идей, не может рассматриваться в качестве обыкновенной гражданско-правовой сделки, ибо преследует другие цели и имеет другую, более обширную социальную сферу действия. Если обычная гражданско-правовая сделка порождает обязательства для ее сторон, коллективный договор в силу его нормативности распространяет свое действие не только на его непосредственных участников, но и на тех работников организации, которые не имели прямого отношения к его разработке и одобрению.

Стороны коллективного договора.

- Сторонами коллективного договора выступают: стороны социального партнерства – работники в лице их представителей, работодатель, представляемый руководителем организации или другим полномочным в соответствии с уставом организации (иным локальным актом) лицом.

Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется сторонами в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 42 ТК РФ).

В соответствии с ТК РФ разработку проекта коллективного договора ведет комиссия, состоящая из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

Комиссия, как свидетельствует практика, готовит первоначальный вариант коллективного договора, направляет его на обсуждение в подразделения организации, анализирует предложения и замечания к нему, дорабатывает проект и выносит его на рассмотрение общего собрания (конференции) работников.

Результатом рассмотрения проекта коллективного договора на общем собрании (конференции) работников может быть:

- его принятие (одобрение, утверждение);
- его отклонение;
- внесение в его текст изменений и дополнений, высказанных при обсуждении на собрании (конференции), и принятие (одобрение, утверждение) с внесенными поправками;
- его принятие (одобрение, утверждение) в определенной собранием (конференцией) части с выделением положений, не нашедших поддержки на собрании (конференции) или не принятых работодателем, для последующих переговоров между сторонами.



В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателей по следующим вопросам:

- *формы, системы и размеры оплаты труда;*
- *выплата пособий, компенсаций;*
- *механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;*
- *занятость, переобучение, условия высвобождения работников;*
- *рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления дополнительных отпусков;*
- *улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;*
- *соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;*
- *экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;*
- *гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;*
- *оздоровление и отдых работников и членов их семей;*
- *контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений;*
- *ответственность сторон, обеспечение нормальной деятельности представителей работников;*
- *отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;*
- *другие вопросы, определенные сторонами.*

С правовой точки зрения положения, включаемые в коллективный договор, подразделяются на:

- обязательственные (обязательства сторон);
- информационные (информирующие работников, руководителей подразделений, других должностных лиц организации об основных нормах трудового законодательства);
- нормативные (содержащие нормы, регулирующие трудовые отношения в организации, устанавливающие коллективные условия труда ее работников).

- *Срок действия коллективного договора установлен ТК РФ и не может быть более 3 лет. Начальный момент действия договора связывается с подписанием его сторонами либо с днем, установленным в самом коллективном договоре. По истечении указанного срока действие коллективного договора может быть продлено не более чем на 3 года.*



Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

- *Виды соглашений определяются в зависимости от сферы регулирования социально-трудовых отношений. Ими являются: генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.*

Виды:

- Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъектов РФ.
- Отраслевое (межотраслевое) соглашение определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей). Оно заключается на федеральном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.
- Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.
- Иные соглашения – соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирований социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режим труда и отдыха;
- развитие социального партнерства;
- иные вопросы, определенные сторонами.

ТК РФ устанавливает правила, имеющие весьма существенное значение не только для практики финансирования расходов, предусматриваемых соглашениями, но и для формирования бюджетов соответствующего уровня:

- 1) заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу, осуществляется сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения;
- 2) генеральное соглашение, отраслевые тарифные соглашения по отраслям, организации которых финансируются из федерального бюджета, должны заключаться, по общему правилу, до внесения проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации;
- 3) региональные и территориальные соглашения должны заключаться, по общему правилу, до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов РФ и органов местного самоуправления.

Действие соглашения распространяется:

- на работников и работодателей, уполномочивших своих представителей на проведение коллективных переговоров, разработку и заключение соглашений от их имени;
- на органы государственной власти и органы местного самоуправления в пределах взятых на себя обязательств.
- действие соглашения распространяется также на работников и работодателей, присоединившихся к нему после его заключения.