**ПРОЧИТАТЬ И ЗАКОНСПЕКТИРОВАТЬ ЛЕКЦИЮ**

# Тема. Коллективные договоры и соглашения

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем. Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с Трудовым кодексом, законами, коллективным договором, соглашениями.

Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.

По своему правовому статусу коллективный договор является локальным нормативным актом, принимаемым в организации на общем собрании (конференции) работников организации в целях улучшения и конкретизации условий труда работников. В коллективный договор могут быть включены условия, не ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Условия коллективного договора можно разделить на два вида: нормативные и информационные условия. Нормативные условия предусматривают улучшение положения работника по сравнению с действующим законодательством, то есть в них могут содержаться дополнительные льготы и гарантии, не предусмотренные законодательством, например, предоставление оплачиваемого ученического отпуска при получении второго высшего профессионального образования. Нормативные условия могут ликвидировать пробел в правовом регулировании трудовых отношений. Информационные условия содержат те положения, которые указаны в законодательстве, сами по себе они ничего не дают, поэтому их должно быть меньше, чем нормативных.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективный договор могут быть включены следующие разделы:

1) общие положения и полномочия сторон;

2) оплата труда;

3) дисциплина руда в организации;

4) режим работы организации, рабочее время и время отдыха работников организаций;

5) материальная ответственность сторон;

6) дополнительные льготы и гарантии;

7) охрана труда;

8) ответственность сторон договора.

В коллективном договоре с учетом экономических возможностей организации могут содержаться и другие, в том числе более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и соглашениями: дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, досрочный уход на пенсию, компенсация транспортных и командировочных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве и их детей в школах и дошкольных учреждениях, иные дополнительные льготы и компенсации.

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в действующих законодательных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

При проведении переговоров между сторонами наиболее часто возникают споры по поводу оплаты труда. При заключении коллективного договора у работников появляется реальная возможность повлиять на величину заработной платы. Работодатель заинтересован в установлении гибкой системы оплаты труда. В коллективном договоре необходимо четко указать все критерии, в соответствии с которыми будут производиться надбавки и доплаты .

В разделе "оплата труда" коллективного договора может быть указана система дополнительных выплат в связи с уходом на пенсию, расторжением трудового договора с работниками по инициативе работодателя по невиновным основаниям.

Условия о регулировании дисциплины труда в организации являются в основном информационными, так как не допускается ухудшение положения работников по сравнению с действующим законодательством, например, установление дополнительных дисциплинарных взысканий.

В данном разделе целесообразно указать, что работнику запрещается появляться на территории организации в нетрезвом состоянии как в рабочее, так и во внерабочее время, так как данный вопрос недостаточно четко урегулирован в Трудовом кодексе. Можно указать меры поощрения, которые могут быть применены к работникам за добросовестное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

Работодатель не может устанавливать продолжительность рабочего времени больше 40 часов в неделю. Но в договорном порядке можно ввести сокращенное и неполное рабочее время, а также определить режим рабочего времени: нормальный, ненормированный режим, гибкое рабочее время, разделение рабочего дня на части.

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели: пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Работники заинтересованы в увеличении времени отдыха - либо за счет удлинения ежегодного отпуска, либо за счет предоставления дополнительных отпусков.

В коллективный договор можно включить условие о предоставлении краткосрочных 3-дневных социальных отпусков в связи с наступлением определенных событий, например, бракосочетанием, смертью близких родственников, отпуск отцу в связи с рождением ребенка. Эти отпуска могут быть оплачиваемыми либо не оплачиваемыми в зависимости от соглашения сторон.

Можно предусмотреть дополнительную ответственность работодателя за вред, причиненный работнику при исполнении им трудовых обязанностей, например, дополнительные компенсационные выплаты работнику за счет средств организации.

Представители работников могут предложить заключение договоров добровольного медицинского страхования, договоров о дополнительном пенсионном страховании либо предусмотреть создание профессиональных пенсионных фондов в организации, введение дополнительных льгот, например, усиленного питания для лиц, работающих с вредными условиями труда, либо более частой смены спецодежды за счет средств организации и т. д.

При обсуждении условий коллективного договора стороны должны соблюдать принцип свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора и принцип уважения и учета интересов сторон, реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами.