**Введение**

Реформирование российской экономики дало жизнь различным формам собственности, что явилось одной из причин обострения противоречий между работодателем и работником. Законодательство Российской Федерации предоставляет участникам трудовых правоотношений право не только разрешить все имеющиеся противоречия, но и активизировать участие работников и работодателей в установлении условий труда и развивать их отношения на основе социального партнерства. Именно поэтому всю большую роль в практике регулирования трудовых отношений играет коллективный договор.

В последнее время крупные российские компании заключают коллективные договоры со своими сотрудниками. Процедура создания этого документа непроста. Но если ее правильно организовать, заключение коллективного договора может стать большим шагом к достижению согласия на предприятии.

Чтобы добиться эффективного правового регулирования в сфере труда, избежать возникновения коллективных трудовых споров необходимо обеспечить учет и согласование интересов всех участников трудовых отношений. Наилучшим образом это достигается путем переговоров между ними, через использование договорных форм и при заключении коллективного договора.

Коллективный договор, являясь локальным нормативно-правовым актом, все более приобретает черты своеобразного трудового кодекса, призванного регламентировать трудовые отношения между работниками и работодателем предприятия.

Следовательно, предметом проводимого исследования в данной работе является коллективный договор. Данное понятие очень важно для каждой организации, так как с помощью него можно установить стабильность трудовых отношений между работниками и работодателем, добиться справедливости и законности.

Целью данной контрольной работы является рассмотрение коллективно-договорной системы регулирования трудовых отношений, а именно, коллективного договора, заключенного между работодателем и работниками, а также его роль в защите работников от безработицы.

Исходя из указанной темы контрольной работы, ее основными задачами являются:

* понятие коллективного договор и его сущность;
* определение сторон данного договора;
* изучение структуры договора;
* порядок заключения коллективного договора.

В процессе исследования использовались различные учебные материалы и пособия.

**1 Понятие и сущность коллективного договора**

1.1 Сущность коллективного договора

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии, в учреждении, организации.

Впервые коллективный договор в России был заключен в декабре 1904 года между рабочими нефтепромыслов города Баку и промышленниками и вошел в историю страны как «Мазутная конституция» [6; с. 9]. Тяжелые условия труда, низкая заработная плата, плохие жилищные условия рабочих – все это заставило их прекратить работу и сформулировать свои требования к администрации, которые были в значительной степени удовлетворены. Они нашли свое отражение в коллективном договоре. Первым законодательным актом в области коллективных договоров было принятое Совнаркомом 25 июня 1918 года Положение СНК о порядке утверждения коллективных договоров, устанавливающее ставки заработной платы и условия труда.

В настоящее время основным нормативным актом, регулирующим заключение коллективных договоров и соглашений, является Закон РФ от 11 марта 1992 года «О коллективных договорах и соглашениях», но следует учесть, что чуть ли не каждый год в редакцию закона вносят изменения. С принятием данного закона не все предприятия начали сразу же заключать коллективные договора. Так по данным Минтруда РФ, через десять лет после вступления названного закона в силу на предприятиях и в организациях всех форм собственности было заключено и пролонгировано 178,4 тыс. коллективных договоров. У 95 % зарегистрированных, преимущественно малых организаций, коллективные договора вообще отсутствовали. Из числа крупных и средних предприятий такие договора имели 64 % [9; с. 248].

В условиях перехода к рыночным отношениям сущность коллективного договора строится на двух началах:

* на идее управленческой независимости организаций в сфере труда, осуществляемой её главой;
* на участии профсоюза в урегулировании трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между работодателем и работниками.

При этом коллективный договор не должен рассматриваться как обыкновенная гражданско-правовая сделка, так как преследует другие цели и имеет более обширную социальную сферу действия. Так, в отличие от гражданско-правовой сделки, коллективный договор распространяет соё действие не только на непосредственных его участников, но и на тех работников организации, которые не имели прямого отношения к его разработке и одобрению.

Основное отличие коллективного договора от других локальных нормативных актов заключается в том, что это двусторонний документ, в то время как основная их масса принимается в одностороннем порядке - только работодателем.

Коллективный договор заключается в добровольном порядке, то есть его наличие у работодателя не обязательно. Но его заключение позволяет работодателю оправдывать расходы на оплату труда и на обеспечение нормальных условий труда в целях налогообложения. Он регламентирует время начала и окончания работы, время перерывов, чередование рабочих и нерабочих дней, зарплату, оплату труда в выходные и праздничные дни и прочие. Этими деталями может стать любой вопрос, волнующий работников и работодателей, — от размера зарплаты до употребления ненормативной лексики руководителями. Теоретически отношения между наемным работником и собственником предприятия регламентируются трудовыми договорами с сотрудниками и Трудовым кодексом. Например, Трудовой кодекс Российской Федерации рекомендует прописать в коллективном договоре время начала и окончания работы, время перерывов, чередование рабочих и нерабочих дней, индексацию зарплаты, оплату труда в выходные и праздничные дни. Наличие коллективного договора на предприятии дает возможность предотвратить возможные разногласия между работодателем и работниками. Инициировать создание документа в организации может как работодатель, так и работники или их представительный орган (профсоюз). Получив от работников подобное предложение, руководитель обязан создать согласительную комиссию и начать обсуждение. Дополнения в проект документа может внести любой работник предприятия. Если их поддержат остальные работники, они могут быть учтены в итоговом варианте. На переговоры и заключение коллективного договора отводится три месяца вне зависимости от того, какая сторона инициировала его заключение.

На предприятиях в таких проблемных отраслях как, машиностроение, транспорт, найти общий язык с профсоюзными лидерами бывает непросто. Поэтому для таких предприятий коллективный договор незаменим. В этом случае заключение коллективного договора позволяет руководителю организации установить правила игры. Коллективный договор между работодателем и работниками позволяет хоть как-то регламентировать жалобы работников и стабилизировать ситуацию в организации. Для того что бы заключить коллективный договор на таком предприятии с активно действующим профсоюзом, нужно много обсуждать, договариваться, находит новые идеи по организации как труда рабочих так и их материального состояния. Для развития предприятия такой договор очень важен с точки зрения развития и выхода на новый уровень производства. Если, к примеру, рабочий будет получать зарплату за количество и качество сделанной работы, а не за часы, проведённые на ней, то качество и эффективность предприятия будет увеличиваться.

1.2 Стороны коллективного договора и их представительство

Сторонами коллективного договора выступают работники в лице их представителей и работодатель, представляемый руководителем организации или другим полномочным в соответствии с уставом организации лицом.

Работники выступают не как отдельные обособленные личности, а в качестве трудового коллектива организации. При этом сами работники и трудовые коллективы не участвуют в заключении коллективного договора, а действуют в лице представителей - органов профсоюзов или иных уполномоченных представительных органов. Таким образом, различаются сторона коллективного договора - ею являются работники (трудовой коллектив) и участники коллективного договорного процесса - ими на стороне работников могут быть профсоюзные органы и органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании работников организации и уполномоченные им.

Коллективный договор - локальный нормативный акт коллективных переговоров, проведенных представителями работников и работодателя. Следовательно, для того чтобы приступать к переговорам, стороне-инициатору необходимо выбрать представителя работников при проведении коллективных переговоров могут быть:

* первичная профсоюзная организация;
* иные представители, избираемые работниками.

Первичная профсоюзная организация обычно создается только в больших организациях. При ее отсутствии работники проводят общее собрание (конференцию) и выбирают своего представителя. Законодательством не определено, кто это может быть: работник организации или иное лицо. Общее собрание (конференция) проводится и в случаях, если первичная профсоюзная организация существует, но объединяет менее половины работников предприятия. На таком собрании представление интересов всех работников может быть поручено либо данной профсоюзной организации, либо иному представителю.

Трудовым кодексом предусмотрено, что в организации может быть образован не один профсоюзный орган, а несколько. В этом случае создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разрабатывается единый проект коллективного договора и его заключения. Формирование такого органа осуществляется пропорционально численности членов профсоюза. При этом представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации.

Если единый представительный орган не будет создан в течение пяти календарных дней с момента коллективных переговоров, то представлять интересы всех работников организации будет первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников. Если таковой нет, то на общем собрании работников тайным голосованием определяется первичная профсоюзная организация, которая и будет формировать представительный орган.

1.3Содержание и структура коллективного договора

Заключение коллективного договора не является обязательным в силу отсутствия каких-либо законодательных требований к его структуре и содержанию, которые определяются сторонами - участниками договора. Содержание коллективного договора зависит от цели его заключения. Например, если в коллективном договоре нужно закрепить систему оплаты труда, действующую в организации, то в него необходимо включить положения о порядке оплаты труда в нормальных и во вредных условиях работы, выплаты премий. Такие положения могут быть закреплены локальными нормативными актами работодателя (положениями об оплате труда, о премировании).

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя 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 и продолжительности отпусков;
* улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
* соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
* экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
* гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
* оздоровление и отдых работников и членов их семей;
* частичная или полная оплата питания работников;
* контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
* отказ от забастовок при выполнении условий коллективного договора;
* другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективный договор рекомендуется включать следующие разделы:

* 1. Общие положения.
	2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.
	3. Трудовой договор и обеспечения занятости.
	4. Рабочее время.
	5. Время отдыха.
	6. Оплата и нормирование руда.
	7. Охрана труда.
	8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.
	9. Социальные гарантии и льготы.
	10. Защита трудовых прав работников.
	11. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.
	12. Контроль за выполнением коллективного договора.
	13. Заключительные положения.

Кроме основных разделов договора рекомендуются приложения:

1. Трудовой договор.
2. Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучения их вторым профессиям.
3. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.
4. Правила внутреннего трудового распорядка.
5. Графики сменности работы.
6. Положение о тарифных ставках и окладах.

В коллективном договоре следует выделить пять укрупненных групп вопросов, которые целесообразно отразить в содержании договора. Первую группу составляют нормы и обязательства, регулирующие условия труда (организация и оплата труда, ее индексация, режим труда, продолжительность рабочего времени, охрана труда и здоровья, льготы). Вторую группу – нормы и обязательства, регулирующие отношения, тесно связанные с трудовыми (обязательство по обеспечению занятости работников, возможность переобучения другим профессиям). Третью группу – нормы, регулирующие социальное обслуживание работников (компенсация транспортных расходов, санитарно-бытовое обслуживание). Четвертую группу – обязательства работодателя и некоторые нормы, предусматривающие социальное обеспечение (медицинское страхование работников). Пятую группу – нормы, регулирующие трудовые отношения, сторонами которых являются работодатель и коллектив работников (правила внесения изменений и дополнений в коллективный договор, порядок и сроки осуществления контроля).

**2 Процедура заключения коллективного договора**

2.1 Порядок заключения договора

Заключению коллективного договора обязательно должна предшествовать процедура разработки такого договора. Начальной стадией этой процедуры являются коллективные переговоры.

Коллективные переговоры между социальными партнёрами появились уже в развитом капиталистическом обществе в целях сглаживания противоположных интересов труда и капитала. В этих переговорах заинтересованы как работники, так и работодатели.

В качестве инициатора коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора вправе выступить любая из сторон. Для этого она должна послать письменное уведомление о начале переговоров другой стороне, которая обязана в семидневный срок со дня получения уведомления начать переговоры.

Например, работодатель обязан вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления. В противном случае за уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки - влечет наложение административного штрафа в размере от десяти до тридцати минимальных размеров оплаты труда. Если со стороны работников не проявлено такой инициативы, обязанности по ведению переговоров с целью заключения коллективного договора у работодателя не возникает. При этом у него есть право (но не обязанность) выступить с такой инициативой самостоятельно. Следовательно, коллективный договор должен быть обязательно заключен по требованию одной из сторон (работодателя или работников).

Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из своих представителей. Решением сторон определяется её состав, сроки, место проведения и повестка дня переговоров.

При ведении переговоров представители работников имеют право проводить в поддержку своих требований собрания, митинги, демонстрации, но в нерабочее время и без нарушения деятельности организации. При недостижении согласия между сторонами по социально-трудовым вопросам допускается организация и проведение забастовок.

В таком случае составляется протокол разногласий, в который вносятся окончательно сформулированные предложения сторон о мерах, необходимых для устранения причин разногласий, а также о сроке возобновления переговоров.

Заключение коллективного договора базируется на следующих принципах:

* соблюдение законодательства;
* уважение и учет интересов сторон;
* заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
* полномочность представителей сторон;
* равноправие сторон;
* свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора;
* добровольность принятия обязательств;
* реальность обеспечения принимаемых обязательств;
* систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

При составлении проекта коллективного договора и при ведении переговоров сторонам следует соблюдать принцип реальности обеспечения принимаемых обязательств. Это предполагает необходимость учитывать производственные условия, финансово-экономическое состояние организации, отраслевую специфику.

Порядок, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора, состав комиссии для коллективных переговоров определяется сторонами и оформляется приказом по предприятию и постановлением профкома.

Работодатель обязан обеспечить профсоюзам возможность доведения разработанных ими проектов коллективного договора до каждого работника, предоставлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, помещения для собраний, конференций.

Проект коллективного договора обсуждается по подразделениям, затем, после учёта их замечаний, доработанный проект обсуждается и принимается общим собранием трудового коллектива. После утверждения общим собранием коллективный договор подписывается представителями сторон в четырёх экземплярах, один из которых направляется работодателем в соответствующий орган Министерства труда России для уведомительной регистрации. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами или со дня, указанного в договоре. Заключается он на срок от одного до трёх лет. После окончания срока действия договор продолжает действовать пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий.

В течение срока действия коллективного договора все его изменения, дополнения производятся только по взаимному согласию сторон в порядке установленном в договоре.

2.2 Условия заключения коллективного договора

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Таким образом, все условия коллективного договора по их характеру могут быть классифицированы по трём видам:

* 1. Нормативные условия коллективного договора – это локальные нормы права, установленные сторонами в пределах их компетенции, которые распространяются на работников данного предприятия либо его производственной единицы и которые предоставляют дополнительные льготы, преимущества или устанавливающие виды и размеры оплаты труда. К числу наиболее часто встречающихся в коллективных договорах нормативных положений относятся нормы, регламентирующие: порядок предоставления дополнительных отпусков, начисления надбавок к зарплатам, пенсиям, досрочный уход на пенсию, компенсацию транспортных и командировочных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве. Кроме того, нормативные положения могут устанавливать: перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность для них дополнительных отпусков. Эти условия действуют весь период существования коллективного договора.
	2. Обязательные условия, представляющие конкретные обязательства сторон с указание срока их выполнения и исполнителей, отвечающих за их выполнение. Эти условия действуют до их выполнения.
	3. Организационные условия – это условия о сроках действия договора, контроля за его выполнением, о порядке изменения и пересмотра, а также об ответственности за нарушение условий коллективного договора.

Все условия коллективного договора могут лишь улучшать, по сравнению с законодательством условия труда работников. Условия, ухудшающие их, считаются недействительными.

2.3 Действие коллективного договора

Коллективный договор может заключаться на любой срок, не превышающий трех лет, и вступить в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2.4 Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность за его нарушение

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют его стороны непосредственно или через своих уполномоченных представителей, а также через соответствующий орган Министерства труда России.

Ежегодно стороны отчитываются на общем собрании трудового коллектива о выполнении коллективного договора. За невыполнение его условий трудовой коллектив и профком несут только морально-политическую ответственность. Работодатель и должностные лица его администрации за невыполнение коллективного договора несут правовую ответственность вплоть до освобождения руководителя от должности по требованию профсоюзного органа. Ответственность устанавливается за следующие нарушения:

* за уклонение от участия в переговорах;
* за нарушение и невыполнение коллективного договора;
* за непредставление информации, необходимой для коллективного договора.

Привлечение лиц, представляющих работодателя, к ответственности производится судом:

* по заявлению представителей работников;
* по заявлению органов исполнительной власти;
* по инициативе прокурора.

**3 Роль коллективного договора в защите работников от безработицы**

3.1 Работодатель и работники в сфере рыночной экономики

В системе трудовых рыночных отношений работодатель, представляя спрос на труд, является одной их сторон, взаимодействующих на рынке труда. Такое положение работодателя предполагает наличие определенных правил его поведения, прав, обязанностей и ответственности за принимаемые решения по поводу найма и увольнения наемных работников.

Прием людей на работу сопровождается заключением между работником и работодателем трудового договора, а увольнение – его расторжением. Прекращение трудового договора с работником осуществляется по соглашению сторон, по истечении срока действия трудового договора, по инициативе самого работника, по инициативе работодателя и при ряде других обстоятельств. Инициатива работодателя по расторжению трудового договора строго ограничена перечнем причин, среди которых наиболее болезненными являются ликвидация организации и сокращение численности штата. Другими основаниями служат всякого рода нарушения работниками правил поведения, трудовых обязанностей. При расторжение трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением штата увольняемым работникам выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

Поэтому для регулирования трудовых отношений работодателя с работниками заключается коллективный договор, по которому работодатель предоставляет определенные гарантии работникам, условия и оплату труда, а также позволяет охранять их право на труд.

3.2 Функции коллективно-договорной системы

В условиях становления и развития рыночных отношений возрастает значение коллективно-договорной системы на рынке труда. В развитии этой системы заинтересованы как работодатели, так и работники, поскольку она выполняет такие важные функции, как защита интересов обеих сторон трудовых отношений; организация трудовых отношений, обеспечение их стабильности. Первая функция заключается в том, что коллективный договор призван защищать работодателей от необоснованных требований работников, удовлетворение которых может нарушить ритм производственного процесса и нанести ущерб, а также защищать работников, являющихся более уязвимым субъектом трудовых отношений, от предпринимателей, использующих преимущества экономического положения в своих интересах. Таким образом, коллективный договор служит согласованию интересов работодателей и работников. Организующая функция коллективно-договорных отношений направлена на обеспечение заинтересованности обеих сторон этих отношений и общества в целом. Зафиксированные в коллективном договоре условия труда (размер заработной платы, льготы, условия оплаты) позволяют работодателю ранее планировать издержки производства, а для работника они представляют гарантии удовлетворения его собственных интересов.

С переходом России на рыночные отношения роль коллективного договора резко возрастает, так как акцент правового регулирования социально-трудовых отношений перемещается с централизованного (законодательного) на локальное (коллективно-договорное) регулирование. Коллективно-договорное регулирование охватывает более широкий круг конкретных вопросов, связанных со спецификой труда в организации, способствует юридическому закреплению дополнительных льгот и гарантий для работников, расширяет возможности предприятия максимально защитить своих работников от всех негативов. Это помогает развивать социально-партнерские отношения между работниками и работодателем, обеспечивать благоприятную социальную атмосферу на предприятии, сглаживать угрозу конфликтов. Коллективный договор является инструментом для регулирования социально-трудовых отношений, помогает профсоюзам реализовать свои функции по защите прав и интересов наемных работников на уровне организации.

Исторически появление профсоюзов было вызвано необходимостью защиты прав работников в условиях неравной силы труда и капитала.

Практика заключения коллективных договоров свидетельствует о том, что это единственное и эффективное средство у профсоюзов для защиты интересов и прав трудящихся.

3.3 Роль коллективного договора для организации

С развитием и изменением экономической и социальной жизни общества роль и значение коллективного договора в регулировании труда часто изменялись. В условиях становления и развития рынка труда происходит очередное изменение содержания и сущности коллективного договора. Он становится основной разновидностью социально-партнёрского регулирования трудовых отношений в организациях.

В настоящее время коллективный договор носит характер локально-правового нормативного акта, призванного служить трудовым кодексом для наёмных работников и работодателя в конкретной организации. Он является актом непосредственного участия трудовых коллективов в правовом регулировании труда работников данного производства, в создании локальных норм трудового права и в управлении предприятием. Также он относится к локальным нормативным актам конкретных предприятий и организаций, таким, как Правила внутреннего трудового распорядка, Положения о премировании. Такие локальные нормативные акты обязательны для работодателя и работников. Для того, что бы 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. Важнейшее значение имеет реализация стабильности в трудовых отношениях. Например, система коллективных договоров способствует согласованию интересов, взаимообразному учету проблем обеих сторон. 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.

Также, коллективный договор выступает в качестве средства воспитания дисциплины труда – обязательной для всех работников подчинения правилам поведения.

Коллективный договор предназначен для установления и защиты прав и интересов работодателя и работников. При помощи данного договора разрешается большое количество трудовых споров. Споры на производстве возникают по многим причинам: оплата и условия труда, отношения между работодателем и работником и другие причины.

Существенным следствием процессов, происходящих на рынке труда, является безработица – в целом негативное, но практически неизбежное явление общественной жизни. Безработица – это общественно-экономическое явление, появившееся вместе с появлением наемного труда. Она характеризуется, с одной стороны, желанием людей работать по найму с целью получения дохода – заработка, а с другой стороны, отсутствием такой работы. Значительную роль в защите от безработицы играет коллективный договор при увольнении или сокращении работников.

Например, в коллективном договоре указываются обязанности работодателя при увольнении, высвобождение работников от работы. Основными из них являются:

1. Уведомлять работника в письменной форме о его сокращении не позднее, чем за два месяца до его начала.
2. Работникам, получившим уведомление об увольнении предоставлять по возможности дополнительный выходной день для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы
3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии, проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.
4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении.
5. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работника учреждения, услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение одного года.
6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что коллективный договор – это самый лучший способ защиты прав работников, а также защиты его от безработицы. Потому как именно он помогает сбалансировать отношения между работодатель и работниками.

**Заключение**

В заключении необходимо отметить, что коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации. Поэтому ему необходимо уделить особое внимание, так как данный документ может выступать гарантом защиты прав и интересов работников.

Благодаря правовому регулированию социально-трудовых отношений между работниками и работодателями появилась некая стабильность между их отношениями. Ведь работник должен быть защищен от произвола работодателя. Именно коллективный договор обеспечивает согласование интересов сторон, что представляется важным достижением социального государства.

В практике регулирования трудовых отношений коллективный договор играет правовую, социально-экономическую, политическую и производственную.

Приоритетным направлением в области совершенствования социального партнерства в предстоящий период намечается улучшение содержания коллективных договоров на всех уровнях регулирования социально-трудовых отношений и расширение сферы их действия. На практике коллективный договор в игорном бизнесе заключаются редко.

Подводя итоги сказанного выявлено, что с позиции работников коллективный договор необходим: он регулирует вопросы оплаты труда, трудового распорядка и иные права и обязанности работника и работодателя. Кроме того, не всегда представляется возможным отразить все выплаты сотруднику в трудовом договоре. В этом случае в нем можно предусмотреть ссылку на положение коллективного договора, в котором указана та или иная выплата, а также порядок ее начисления. В этой ситуации коллективный договор наряду с трудовым играет важную роль в вопросе обложения выплат и вознаграждений работников пенсионными взносами, так как положения налогового законодательства базируются на нормах трудового права. В частности, объектом обложения пенсионными взносами являются выплаты и вознаграждения, начисляемые согласно трудовым договорам, которые в данном случае указаны в коллективном договоре.

Цель, поставленная в начале контрольной работы, была выполнена. В данной работе были рассмотрены основные моменты коллективного договора.. его стороны, порядок заключения и контроль за его выполнением, а также роль данного договора в защите от безработицы.

**Список использованных источников**

I Нормативно-правовые документы

1. Конституция Российской Федерации. – М., 2002.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: 2002.
3. Закон РФ от 11 марта 1992 г. № 2490-1-ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях».
4. Федеральный закон от 19 апреля 1991 г. № 1032–1-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».

II Научно-методическая литература

1. Буланов В.С., Волгин Н.А. Рынок труда: учебник. – 3-е изд., перераб. И доп. – М.: Издательство «Экзамен», 2007. – 479с.
2. Гурьянова Л.П. Коллективные договоры и соглашения, теория и практика заключения. Учеб. пособие для слушателей факультета социального партнерства. – М.: 2005. – 254с.
3. Корнейчук Б.В. Рынок труда: учеб. пособие. – М.: Гардарики, 2007. - 287с.
4. Павленков В.А. Рынок труда, занятость, безработица. Учебник. – М.: МГУ, 2004 – 386с.
5. Рофе А.И. Рынок труда. Учеб. для вузов. – М.: Издательство «МИК», 2003. – 272с.
6. Рофе А.И. Труд: теория, экономика, организация: Учебник для вузов. – М.: МИК, 2005. – 600с.