Кафедра Юридических дисциплин

Дисциплина Трудовое право РФ

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

Коллективный договор в РФ: понятие, стороны, порядок заключения и действие

2009 год

ПЛАН

ВВЕДЕНИЕ

1. Понятие и содержание коллективного договора
	1. Содержание коллективного договора
	2. Функции коллективного договора
2. Коллективные переговоры: понятие и порядок проведения
3. Порядок заключения, изменения и действие коллективного договора

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

ВВЕДЕНИЕ

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиале, представительстве с работодателем. Коллективные договора впервые в мире появились в Англии, где так же впервые возникли и профсоюзы, еще в конце 18 века. Его роль и значение в регулировании труда неоднократно менялись в зависимости от изменений экономической и социальной жизни общества. Становление и развитие рынка труда в современной России и новых по своему характеру общественных связей в кооперации труда обусловили очередное изменение содержания и сущность коллективного договора. Он становиться основной разновидностью социально-партнерского регулирования бытовых отношений непосредственно в организациях.

Современный коллективный договор все более явственно приобретает черты локально-правового нормативного акта, призванного служить своеобразным трудовым кодексом для наемных работников и работодателя в конкретной организации. Нормативные положения по сравнению с обязательственно-правовыми становятся доминирующем в его содержании. Будучи одной из форм правотворчества, эти положения нацелены на организацию автономной системы условий труда, действующей в рамках данной организации независимо от форм собственности, ведомственной принадлежности и численности работников.

Правовая сущность коллективного договора в условиях перехода к рыночным экономическим отношениям построена на идее автономии организации в сфере труда, осуществляемой ее главой (собственником, предпринимателем), и на участии профсоюзных органов или иных защитников профессиональных и социальных интересов наемных работников в урегулировании трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между работниками и работодателем. Коллективный договор является одной из разновидностей социально-партнерского регулирования социально-трудовых отношений на уровне организации, которая выражает интересы двух социальных групп: наемных работников и работодателей.

1. Понятие, содержание и функции коллективного договора

Коллективный договор — это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК), а также акт социального партнерства работников и работодателя. Его основная задача – регулирование социально-трудовых отношений.

Коллективный договор является формой социального партнерства, средством согласования интересов работников и работодателей в масштабе организации (или деятельности индивидуального предпринимателя). Одновременно он является, формой реализации профсоюзами (как представителями работников) прав по установлению, улучшению условий и охране труда работников.

Процедура предусматривается статьёй 4 конвенции МОТ № 98. Регулируется в России статьями 40—44 ТК РФ.

Определение коллективных договоров Согласно Рекомендации № 91, принятой Международной организацией труда в 1951 г.,

1) В целях настоящей Рекомендации под "коллективным договором" подразумевается всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями трудящихся или, при отсутствии таких организаций, - представителями самих трудящихся, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны.

2) Ничто в настоящем определении не может истолковываться как подразумевающее признание организации трудящихся, созданной или финансируемой предпринимателями или их представителями или находящейся под их господством.

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

В законодательстве не содержится обязанность организаций и индивидуальных предпринимателей заключать коллективные договоры, однако это делать целесообразно, поскольку коллективные договоры направлены на согласование интересов работников и работодателей, а также на социальную защиту первых от произвола вторых.

Этому отвечает Конвенция Международной Организации Труда о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (Конвенция МОТ №98) принята 1 июля 1949 года в Женеве, вступила в силу 18 июля 1951 года. Конвенция направлена на защиту прав трудящихся на участие в профсоюзе и запрещение дискриминации и репрессивных мер, явившихся результатом нахождения трудящегося в профсоюзе. Кроме того, Конвенция защищает сами организации трудящихся от вмешательства в их деятельность со стороны других организаций, в том числе, организаций предпринимателей. Также указывается на необходимость принятия мер для установления процедуры коллективных переговоров между трудящимися и предпринимателями. Конвенция ратифицирована РСФСР 10 августа 1956 года.

Представителями работников в коллективных договорах выступают первичные профсоюзные организации или иные представители, избираемые работниками. Представителями работодателя являются руководитель организации или уполномоченные им лица.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного в коллективном договоре.

Заключение коллективного договора базируется на следующих принципах:

* соблюдение законодательства;
* 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.

1.1 Содержание коллективного договора

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. Согласно ст. 41 ТК в договор можно включать 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;
* 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;
* гарантии и льготы сотрудникам, совмещающим работу с обучением;
* оздоровление и отдых работников и членов их семей;
* частичная или полная оплата питания работников
* отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
* другие определяемые сторонами вопросы.

Коллективные договоры не могут содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК).

С учетом финансово-экономического положения работодателя в коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законодательством (ст. 41 ТК).

1.2 Функции коллективного договора

Коллективный договор как вид правового акта выполняет следующие функции:

* организация трудовых отношений;
* обеспечение стабильности трудовых отношений;
* обеспечение и защита интересов работников и работодателей;
* приспособление трудовых отношений в организации к реальным экономическим отношениям;
* достижение компромисса между работником и работодателем с помощью заключения договора;
* обеспечение экономического прогресса, повышение производительности труда, снижение себестоимости товара.

Нормативные положения коллективного договора имеют силу правового акта и обязательны для выполнения работодателями. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, ее филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений, а также на работающих у индивидуального предпринимателя.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют его стороны непосредственно или через своих уполномоченных представителей, а также через соответствующий орган Минтруда России (ст.51 ТК РФ).

2. Коллективные переговоры: понятие и порядок проведения

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течении семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа (ст. 36 ТК РФ).

Представители сторон, участвующих в коллективных переговоров, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений. (ст.37 ТК РФ).

Две и более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (ст.37 ТК РФ).

Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне РФ, одного или нескольких субъектов РФ, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) (ст.37 ТК РФ).

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров (ст.37 ТК РФ).

Сроки место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора. соглашения, производится в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст.38 ТК РФ).

ТК в отношении представителей сторон устанавливает ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения; за неправомерный отказ от подписания согласованного коллективного договора; а также в отношении лиц, виновных в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора (ст.54 ТК РФ).

3. Порядок заключения, изменения и действие коллективного договора

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с трудовым кодексом, иными федеральными законами.

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

Обособленными структурными подразделениями организации признаются филиалы и представительства (ст. 55 ГК), иных обособленных структурных подразделений гражданское законодательство не указывает.

При этом необходимо помнить, что в любом случае стороной коллективного договора выступает работодатель, т.е. организация.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает 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 (ст.43 ТК РФ).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном 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 своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

Особые правила установлены для приватизируемых предприятий. Открытые акционерные общества, созданные в процессе приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий, соблюдают условия и отвечают по обязательствам, которые содержатся в коллективных договорах, действовавших до приватизации.

По истечении 3 месяцев со дня государственной регистрации открытого акционерного общества его работники (представители работников), совет директоров (наблюдательный совет) или исполнительный орган общества могут предложить пересмотреть положения действующего коллективного договора или заключить новый коллективный договор (ст. 17 Федерального закона от 21.12.2001 № 178-ФЗ "О приватизации государственного и муниципального имущества").

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

Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном для его заключения (т.е. после проведения коллективных переговоров) либо в порядке, определенном сторонами в коллективном договоре.

Заключенный коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию (ст. 50 ТК).

Дата вступления коллективного договора в силу определяется сторонами, и не зависит, от каких бы то ни было обстоятельств (например, от проведения уведомительной регистрации), за исключением волеизъявления сторон.

Стороны могут обусловить вступление коллективного договора в силу:

а) самим фактом подписания договора;

б) наступлением определенной календарной даты;

в) наступлением определенного события.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В зависимости от изменений экономической и социальной жизни общества роль и значение коллективного договора в регулировании труда неоднократно менялись. Очередное изменение сущности и содержания коллективного договора обусловлено становлением и развитием рынка труда в современной России, а также новых по своему характеру общественных связей в кооперации труда. Коллективный договор становится основной разновидностью социально-партнерского регулирования трудовых отношений непосредственно в организациях. Условия, нормы коллективного договора обязательны для организаций, где он заключен. Однако, если эти условия и нормы ухудшают положение работников по сравнению с действующим законодательством, они признаются недействительными. Решение о необходимости заключения коллективного договора с работодателем вправе принимать представители работников или общее собрание (конференция) работников организации. Коллективный договор является важнейшим элементом правовой организации трудовых отношений, это правовая форма согласования интересов работодателя и работников. В этом и состоит суть договора, цель его заключения - согласовать интересы работодателя и работника и содействовать договорному регулированию социально - трудовых отношений. Становление рыночной экономики предопределяет необходимость изменения способов правового регулирования общественно-трудовых отношений. Становится очевидным, что преобладание договорного регулирования над централизованным государственным позволяет активизировать участие работников и работодателей в установлении условий труда и развивать их отношения на основе социального партнерства. Однако отношения, которые складываются между людьми в нашем обществе, не всегда основываются на действующем законодательстве Российской Федерации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовое право России / Учебник. Ответственные редакторы: заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор Ю.П. Орловский и доктор юридических наук А.Ф. Нуртдинова — М.: Юридическая фирма "КОНТРАКТ", "ИНФРА-М", 2008. — 608 с.
2. Трудовое право. 2-е изд. / Магницкая Е. В., Евстигнеев Е. Н. — СПб.: Питер, 2008. — 208 с.
3. Краткий курс по трудовому праву России: учеб. пособие. – 3-е изд., / Резепов Ильдар Шамильевич. – М.: Издательство "Окей-Книга" 2009. – 125с.

НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ

1. Трудовой кодекс РФ. – С-Пб.: "издательский дом Герда", 2009. – 272 с.
2. Конвенция Международной Организации Труда о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (Конвенция МОТ №98) принята 1 июля 1949 года в Женеве, вступила в силу 18 июля 1951 года.
3. РЕКОМЕНДАЦИЯ N 91 МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ (ПРИНЯТА В Г. ЖЕНЕВЕ 29.06.1951 НА 34-ОЙ СЕССИИ ГЕНЕРАЛЬНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ МОТ)
4. Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ (ред. от 18.12.2006) "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации. (принят ГД ФС РФ 16.06.2006)
5. Федеральный закон от 21.12.2001 N 178-ФЗ (ред. от 01.12.2007) "О приватизации государственного и муниципального имущества" (принят ГД ФС РФ 30.11.2001) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2008)