**Содержание**

Введение

1. Соглашения. коллективные соглашения

2. Порядок оформления и оплата совмещения профессий

2.1.Понятия и определения

2.2 Основные моменты

2.3 Оплата при совмещении профессий (должностей)

Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

СОГЛАШЕНИЕ — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом), территориальном уровнях в пределах их компетенции (ст. 45 ТК РФ). В С. могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: оплата труда; условия и охрана труда; режимы труда и отдыха; развитие социального партнерства; иные вопросы, определенные сторонами.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться С.: генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные.

Региональное С. устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта РФ.

Территориальное С. устанавливает общие УТ, трудовые гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования. Учитываются специфические природно-климатические и др. условия на той или иной территории.

Под совмещением профессий или должностей понимается выполнение работником наряду со своей основной работой, указанной в трудовом договоре, дополнительной работы по другой, вакантной должности в одной и той же организации и в одно и то же рабочее время.

Под расширением зон обслуживания или увеличением объема выполненных работ понимается выполнение наряду со своей основной работой, указанной в трудовом договоре, дополнительной работы по той же профессии или должности.

**1. Соглашения. коллективные соглашения**

Статья 45. Соглашение. Виды соглашений. ( в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

Соглашение (С.) – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения и устанавливающие общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателе на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двухсторонними и трехсторонними.

Соглашения, предусматривающие полое или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, заключается при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения6 генеральное, межрегиональное, региональное отраслевое, отраслевое (межотраслевое), территориальное иные соглашения.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и боле субъектов Российской Федерации.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Отраслевые (тарифные) соглашения как средство превентивного управления, профилактики конфликтов в сфере социально-трудовых отношений

Решение проблемы профилактики конфликтов в социально-трудовой сфере и развития социального партнерства особенно актуально в последние годы. Объясняется это просто.

Во-первых, начиная с 1996 года, в России возникало достаточное количество конфликтов и забастовок, основной причиной которых было недостаточное внимание со стороны органов исполнительной власти к значимости, качеству переговоров и договорных актов, заключаемых на отраслевом (федеральном) уровне.

Во-вторых, зафиксировано достаточное количество конфликтов в связи с нарушением Федерального закона “О коллективных договорах и соглашениях” именно в ходе заключения отраслевых (тарифных) соглашений и из-за недостаточного уровня юридической ответственности – качества положений этих договорных актов.

Ярким примером таких конфликтов являются случаи роста социальной напряженности в 1998 году на государственных предприятиях атомной энергетики и промышленности.

По кругу лиц Соглашение распространяется на работодателей, входящих в структуру Минатома России, и на работодателей организаций любых других организационно-правовых форм собственности при условии делегирования ими полномочий Минатому России на заключение данного соглашения. На распространение соглашения по кругу лиц и условие делегирования полномочий Минатому России на заключение соглашения нам следует обратить внимание особо. Именно в силу некорректной постановки вопроса на стадии заключения Соглашения была заложена одна из основ для возникновения конфликтов в отрасли, которые не заставили себя долго ждать.

В результате руководители государственных предприятий, организаций, учреждений атомной энергетики и промышленности были поставлены перед фактом, порождающим конфликты. В силу объективных причин они не имели ресурсов для выполнения положений отраслевого тарифного соглашения на 1998–2000 годы, а первичные профсоюзные организации выдвинули требования по его безусловному выполнению.

Соглашение было зарегистрировано 10 марта 1998 г., а в конце апреля в отрасли возникли конфликты в связи с применением данного акта.

Во-вторых, в отраслевых (тарифных) соглашениях не предусматриваются меры по локализации конфликта. А в некоторых случаях, как, например, при заключении соглашений по федеральному железнодорожному транспорту и промышленному железнодорожному транспорту не учтены особенности российского законодательства, ограничивающего конституционные права граждан на проведение забастовок в целях разрешения коллективных трудовых споров.

В-третьих, в отраслевых соглашениях не предусматриваются положения, которые могли бы ликвидировать правовой вакуум, имеющий место из-за несовершенства законодательства. Укажем на некоторые моменты, которые, по нашему мнению, подлежат регулированию на этом уровне социального партнерства и в ходе переговоров по заключению соглашений.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Иные соглашения – соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношении в иных непосредственно связанных с ними отношений.

Статья 46. Содержание и структура соглашения

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

* оплата труда;
* условия и охрана труда;
* режимы труда и отдыха;
* развитие социального партнерства;
* иные вопросы, определенные сторонами. ( часть вторая введена Федеральным законом от 30.06.2006. №90-ФЗ).

Статья 47. Порядок разработки проекта соглашения и заключения соглашения (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров.

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.

Генеральное соглашение, отраслевые (межотраслевые) 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 (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

Региональные и территориальные соглашения должны заключаться по общему правилу до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения заключения соглашения определяются комиссией. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров, а также предложить им реформы возможного участия в коллективных переговорах.

Работодатели, получившие указанное уведомление, обязаны проинформировать об этом выбраны орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя (часть пятая в ред.от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

Соглашение подписывается представителями сторон.

Статья 48. Действие соглашения (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением.

Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действия соглашения на срок не более трех лет.

Соглашение действует в отношении:

* всех работодателей, являющихся членами объединения работодателе, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступающий в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;
* работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;
* органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств.

В отношении работодателей – федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, соглашение действует также в случае, когда оно заключено от их имени соответствующим органом государственной власти или органом местного самоуправления ( статья 34 настоящего Кодекса).

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в частях третьей четвертой настоящей статьи.

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашении, принимаются условия соглашении, наиболее благоприятных для работников.

По предложению сторон заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики

И нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение полежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования.

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение, 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральные орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединяться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателе со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей всех работников данного работодателя.

В случае отказа работодателя присоединяется к соглашению руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственно политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультации с участием представителе сторон соглашения. Представители работодателя, представители работников и представители сторон соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях.

Порядок опубликования заключительных на федеральном уровне отраслевых соглашений и порядок опубликования предложения присоединении к соглашению устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок опубликования иных соглашении определяется их сторонами.

Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения С., заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение в период действия С., должен выполнять обязательства, предусмотренные этим С. Работодатель, желающий поступить в объединение работодателей, также должен представлять себе, что он не только получает возможность решить свои конкретные задачи через подобное объединение, но и принимает на себя обязанность выполнять нормы, предусмотренные С., заключенным данным объединением работодателей.

В Законе РФ от 11 марта 1992 г. № 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях" была предусмотрена возможность распространения С., заключенного на федеральном уровне, на др. работодателей лишь при наличии 2 условий:

* в сферу действия такого С. должно быть вовлечено более 50% работников отрасли (отраслей), профессии;
* на предложение Минтруда России о присоединении к С. работодатели могли дать ответ в течение 30 календарных дней (в т. ч. и отрицательный ответ), и только в случае отсутствия ответа считалось, что С. на них распространено.

ТК РФ устанавливает для этой ситуации др. механизм. Министр здравоохранения и социального развития РФ вправе предложить работодателям, не участвующим в заключении С., присоединиться к нему. Работодатели обязаны представить в Министерство здравоохранения и социального развития РФ письменный мотивированный ответ — в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к С.

Статья 49. Изменение и дополнение соглашения

Изменение и дополнение соглашения производится в порядке установленном настоящим Кодексом для заключения соглашения, либо в порядке, установленном соглашением. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

Статья 50. Регистрация коллективного договора, соглашения

Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор. Соглашение, а также соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

Статья 51. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения.

Контроль за выполнением коллективного договора. соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставить друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

ЛОКАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ (Л.С.) — локальный нормативный акт, устанавливающий принципы регулирования по отдельным направлениям социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателя на уровне отдельной организации в пределах их компетенции.

Л. с., как правило, является двусторонним.

Л. с. по ОТ (оплата труда) может заключаться на уровне конкретной организации первичной профсоюзной организацией (или единым представительным органом работников организации) с конкретным работодателем.

В Л. с. по ОТ могут быть включены взаимные обязательства сторон по любым вопросам, связанным с ОТ, в т. ч.:

* обеспечение нормативных УТ ( условий труда) на рабочих местах;
* установление конкретных норм обеспечения работников;
* перечень и очередность необходимых мероприятий по улучшению УТ на рабочих местах;
* установление повышенных размеров заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
* установление компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными УТ, неустранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;
* дополнительные гарантии работникам, занятым на рабочих местах с особыми УТ;
* др. вопросы, связанные с ОТ.

**2. Порядок оформления и оплата совмещения профессий**

**2.1 Понятия и определения**

Существующая редакция Трудового кодекса РФ не содержит определения понятий совмещения профессий (должностей) и других видов дополнительной работы. Воспользуемся п. 1 Инструкции N 53-ВЛ, в соответствии с которым Постановление Совмина СССР N 1145 устанавливает порядок:

- совмещения профессий (должностей);

- расширения зон обслуживания или увеличения объема выполненных работ;

- выполнения наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников.

Под совмещением профессий или должностей понимается выполнение работником наряду со своей основной работой, указанной в трудовом договоре, дополнительной работы по другой, вакантной должности в одной и той же организации и в одно и то же рабочее время.

Под расширением зон обслуживания или увеличением объема выполненных работ понимается выполнение наряду со своей основной работой, указанной в трудовом договоре, дополнительной работы по той же профессии или должности.

Под выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы (временное заместительство) следует понимать замещение работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой или по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность).

**2.2 Основные моменты**

Так как вышеперечисленные режимы во многом схожи между собой, для краткости их все мы будем называть совмещением профессий (должностей).

Совмещение профессий (должностей) необходимо отличать от выполнения обязанностей на условиях штатного совместительства. При выполнении работ по совместительству с работником обязательно заключается отдельный трудовой договор, и трудовые обязанности по нему выполняются в свободное от основной работы время.

Совмещение профессий (должностей) разрешается в том случае, если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемой работы.

При этом совмещение профессий (должностей), как правило, производится в пределах той категории персонала, к которой относится данный работник (рабочие, инженерно-технические работники, служащие и другие) (п. 3 Постановления Совмина СССР N 1145). В то же время допускается совмещение профессий (должностей) работниками, относящимися к разным категориям персонала, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

Совмещение оформляется приказом руководителя (образец см. в примере 2). Условие о совмещении профессий (должностей) и размере доплат может быть установлено сразу при заключении трудового договора. Если трудовой договор уже имеется, то условие о совмещении прописывается в дополнительном соглашении к трудовому договору (образец см. в примере 1). В случае занятия вакантной должности с данным сотрудником делается дополнительное соглашение к трудовому договору об отмене совмещения и соответствующий приказ (образец см. в примере 3).

Пример 1

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к трудовому договору от 1 марта 2003 г. N 35

3 июля 2006 г. N 1

г. Москва

ООО "Прин" в лице генерального директора Сергеева Никанора Ивановича, действующего на основании устава, именуемое в дальнейшем Работодатель, и Иванова Татьяна Александровна, именуемая в дальнейшем Работник, заключили дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести изменения в трудовой договор от 1 марта 2003 г. N 35 и дополнить его следующим пунктом:

1.4.1. Работнику поручается в порядке совмещения профессий выполнение обязанностей бухгалтера расчетной части с доплатой за совмещение должностей в размере 40% от оклада по основной должности с 3 июля 2006 г.

Работодатель Работник

(Сергеев) /Н.И. Сергеев/ (Иванова) /Т.А. Иванова/

Пример 2.

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "ПРИН"

ПРИКАЗ

о совмещении должностей

3 июля 2006 г. N 7

г. Москва

1. Ивановой Татьяне Александровне, бухгалтеру-экономисту, поручить в порядке совмещения должностей выполнение обязанностей бухгалтера расчетной части с 3 июля 2006 г.

2. Установить Ивановой Татьяне Александровне доплату за совмещение должностей в размере, указанном в Дополнительном соглашении N 1 от 3 июля 2006 г. к трудовому договору от 1 марта 2003 г. N 35.

3. С настоящим приказом ознакомить Иванову Т.А.

Основание: Дополнительное соглашение от 3 июля 2006 г. К трудовому договору от 1 марта 2003 г. N 35.

Генеральный директор (Сергеев) /Н.И. Сергеев/

Пример 3.

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "ПРИН"

ПРИКАЗ

об отмене совмещения должностей

1 августа 2006 г. N 19

г. Москва

1. В связи с занятием вакантной должности бухгалтера расчетной части отменить совмещение должностей Ивановой Татьяне Александровне с 1 августа 2006 г.

Основание: Дополнительное соглашение N 2 об отмене совмещения от 1 августа 2006 г. к трудовому договору от 1 марта 2003 г. N 35.

Генеральный директор (Сергеев) /Н.И. Сергеев/

**2.3 Оплата при совмещении профессий (должностей)**

В соответствии со ст. 151 Трудового кодекса РФ работнику, совмещающему основную работу с дополнительной, должна производиться доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора.

Ранее согласно п. 15 Постановления Совмина СССР N 1145 не имели права на доплату при совмещении профессий главные специалисты, руководители отделов и их заместители. Определением Верховного Суда РФ от 25.03.2003 N КАС 03-90 этот пункт отменен для вышеперечисленных категорий работников. В настоящее время не имеют права на доплату при совмещении профессий руководители предприятий, их заместители и помощники, служащие научно-исследовательских учреждений и органов государственного управления.

Что касается предельных размеров доплат, установленных п. 6 Постановления Совмина СССР N 1145, то для коммерческих организаций этот пункт утратил силу еще в 1987 г. (Постановление Совмина СССР от 01.12.1987 N 1367). Бюджетные организации, в соответствии с Разъяснением Минтруда России от 4 марта 1993 г. N 4 "О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании", вправе самостоятельно устанавливать размер доплат и надбавок за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника. При этом необходимо учитывать, что в силу положений ст. ст. 135 и 145 ТК РФ размеры доплат в бюджетных организациях могут быть ограничены нормативными правовыми актами.

Замещающему работнику выплачивается разница между его фактическим окладом (должностным, персональным) и должностным окладом замещаемого работника (без персональной надбавки). Раньше если замещающий работник являлся штатным заместителем, то разница в окладах ему не выплачивалась. Однако Определением Верховного Суда РФ от 11.03.2003 N КАС 03-25 эта норма в части, запрещающей выплату разницы штатному заместителю, утратила силу.

При этом соглашением сторон (локальными нормативными актами работодателя) может быть установлен более высокий уровень оплаты труда заместителя в соответствии со ст. ст. 8, 9 и 151 Трудового кодекса РФ.

**Заключение**

Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров.

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.

Генеральное соглашение, отраслевые (межотраслевые) 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 (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

Региональные и территориальные соглашения должны заключаться по общему правилу до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения заключения соглашения определяются комиссией. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров, а также предложить им реформы возможного участия в коллективных переговорах.

Работодатели, получившие указанное уведомление, обязаны проинформировать об этом выбраны орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя (часть пятая в ред.от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

Соглашение подписывается представителями сторон.

**Список использованной литературы**

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации. - М., «Издательство ЭЛИТ», 2008г. – 208с.
2. Журнал: кадры предприятия №11 /2002