## Реферат на тему:

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Коллективный договор заключается на основе действующего законодательства, принятых сторонами обязательств в целях регулирования производственных, трудовых и социально-экономических отношении и согласования интересов трудящихся, собственников и уполномоченных ими органов.

Коллективный договор — это локальный нормативно-правовой акт, который регулирует трудовые, социально-экономические отношения между собственником и работниками данного предприятия.

Коллективный договор — это соглашение, которое заключается для согласования интересов собственника или уполномоченного им органа, с одной стороны, и трудовым коллективом в лице профсоюзного или иного органа (лица), уполномоченного на представительство, с другой стороны, на предприятиях, в учреждениях, организациях, основанных на любых формах собственности, содержащее обязательства сторон по регулированию трудовых, производственных и иных социально-экономических интересов и нормативные положения, устанавливающие условия труда, оплату труда, режимы рабочего времени и времени отдыха и т.д., а также дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, льготы и преимущества для работников.

Фиксируя нормальные условия труда, коллективный договор позволяет трудящимся принимать участие в принятии решений. Он ослабляет абсолютную власть собственника или уполномоченного им лица в вопросах, которые раньше решались исключительно в нормативном порядке.

Коллективный договор заключается на основе действующего законодательства: Законы Украины «О предприятиях в Украине», «Об оплате труда», «Об охране труда», «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основных принципах социальной защиты ветеранов труда и иных граждан преклонного возраста в Украине».

Это значит, что при внесении в коллективный договор условий, которые противоречат законодательству, последние не имеют действия, то есть являются ничтожными и применяться не могут. При заключении коллективного договора действует принцип неуменыпаемости прав работников в сравнении с законодательством, а также сохранения уровня социальных и трудовых прав и гарантий, установленных соглашениями более высокого уровня, этот принцип получил в международной практике название «принцип in favorem»

В процессе заключения коллективного договора стороны принимают на себя определенные обязательства. На основании этих обязательств и заключается коллективный договор, но они будут обязательны для сторон лишь в том случае, если будут закреплены в установленной законом форме.

Коллективный договор заключается с целью регулирования производственных, трудовых и социально-экономических отношений, а также для согласования интересов работников, с одной стороны, и собственников— с другой А это способствует улучшению хозяйственной деятельности предприятия, повышению его рентабельности и качества продукции, которая производится, обеспечению трудящимся возможности принимать участие в управлении производством, усовершенствованию системы вознаграждения за труд, повышению уровня труда, материально-бытового и культурного обслуживания трудящихся. 5. Коллективный договор как вид правового акта выполняет следующие функции:

— регулирование условий труда;

— обеспечение стабильности трудовых отношении;

— обеспечение и защита интересов собственника или уполномоченного им органа и работника;

— приспособление трудовых отношений на предприятии, в учреждении, организации к реальным экономическим отношениям.

Интересы работодателя защищаются тем, что в коллективном договоре они приобретают правовую форму, их можно защищать с помощью государственного регулирования. Нормативные условия коллективных договоров имеют все признаки правовых норм, хотя они и не исходят от государства и его органов. К категории нормативных условий коллективного договора относятся условия, которыми устанавливаются тарифные ставки, должностные оклады, размеры и условия доплат и надбавок^к заработной плате, размеры и условия выплаты премии, дополнительные отпуска, льготы и тому подобное.

Коллективным договором могут устанавливаться иные производственные, трудовые и социально-экономические условия, чем установленные законодательством, но эти условия, как уже отмечалось, могут только улучшать положение работника. Кроме коллективного договора, для регулирования производственных, трудовых и социально-экономических отношений в законодательстве предусмотрено заключение соглашении: Генерального между соответствующими объединениями профсоюзов и собственников на национальном (государственном), отраслевом и региональном уровнях (Закон «О коллективных договорах и соглашениях»).

**Сфера заключения коллективных договоров**

Коллективный договор заключается на предприятиях, в учреждениях, организациях независимо от форм собственности и хозяйствования, использующих наемный труд и обладающих правами юридического лица.

Коллективный договор может заключаться в структурных подразделениях предприятия, учреждения, организации в пределах компетенции этих подразделений.

Исходя из анализа данной статьи, можно прийти к выводу, что коллективные договора должны заключаться на всех предприятиях, в учреждениях и организациях, независимо от форм собственности и хозяйствования, которые характеризуются следующими признаками:

1) обладают правами юридического лица;

2) используют наемный труд. Если отсутствует хотя бы один из этих признаков, коллективный договор не заключается.

Коллективный договор заключается как в хозрасчетных, так и в бюджетных организациях.

В части второй ст. 1 Закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» дается следующее определение понятия «наемный работник»: «Наемный работник — это физическое лицо, которое работает по трудовому договору на предприятии, в учреждении, организации, в их объединениях либо у физических лиц, которые используют наемный труд». Исходя из этого определения, под наемным трудом следует понимать исполнение работником работы за определенное вознаграждение, которое обусловлено трудовым договором или контрактом.

В соответствии со ст. 2 Закона «О коллективных договорах и соглашениях» коллективный договор может заключаться и в структурных подразделениях предприятий, учреждений, организаций. Такая формулировка свидетельствует о том, что это право, а не обязанность сторон. Под такими подразделениями следует понимать цеха, отделы, лаборатории, секторы, управления и т.п. Главное, что должно учитываться при решении этого вопроса, — это финансовые, экономические, организационные и материальные возможности этих подразделений для установления работникам дополнительных социальных льгот с учетом специфики работы конкретного подразделения в пределах его компетенции.

Коллективный договор подразделения может заменять для данного подразделения коллективный договор предприятия. Но последний может решать только отдельные вопросы социально-экономических и трудовых отношений подразделения. В таком случае коллективный договор структурного подразделения является дополнением к общему коллективному договору предприятия, действие которого распространяется и на структурное подразделение.

В настоящее время большое значение для развития экономики имеет развитие крестьянско-фермерских хозяйств, поэтому определенный интерес представляет вопрос об обязательности заключения коллективного договора в такой форме предпринимательской деятельности. В ст 9 Закона «О крестьянско-фермерском хозяйстве» указывается, что оно является юридическим лицом. Из анализа ст. 2 п. 2 и ст. 30 п. 3 можно сделать вывод о возможности использования им наемного труда. Совокупность этих двух признаков дает возможность сделать вывод об обязательности заключения коллективных договоров в крестьянско-фермерских хозяйствах, где используется наемный труд. Если же наемный труд не используется, то заключение такого договора не обязательно.

Коллективный договор заключается также в акционерных обществах. На этих предприятиях работники выступают, как правило, в двух ролях: 1) как собственники имущества (акционеры, члены кооперативов) они имеют право избирать правление, участвовать в формировании, распределении и использовании прибыли, получать дивиденды 2) как наемные работники они имеют право на договорное регулирование трудовых, социально-экономических отношений путем заключения коллективного договора.

Учредители таких предприятий, которые не работают в акционерных обществах, не могут представлять ни одну из сторон при заключении коллективного договора.

Коллективный договор заключается в объединениях предприятий, если оно является юридическим лицом и имеет обособленный аппарат, в объединении, генеральным директором которого является директор Головного предприятия, коллективный договор заключать не следует, поскольку коллективный договор заключается на каждом отдельном предприятии.

Коллективный договор заключается в высших учебных заведениях. Так, в п. 13 «Положения о государственном высшем учебном заведении», утвержденного Постановлением Кабинета Министров Украины от 5 сентября 1996 г. № 1071, предусмотрено, что взаимные обязательства руководства высшего учебного заведения в части обеспечения прав, безопасных условий, исполнения обязательств регулируются коллективным договором, который разрабатывается и заключается в соответствии с действующим законодательством.

Коллективные договоры могут заключаться также и в учреждениях и организациях, где работают государственные служащие.

**Стороны коллективного договора**

Коллективный договор заключается между собственником или уполномоченным им органом (лицом), с одной стороны, и профсоюзными организациями, действующими в соответствии со своими уставами, а в случае их отсутствия — представителями, свободно избранными на общем собрании наемных работников или уполномоченных ими органов, с другой стороны.

Исходя из этого, можно выделить две стороны коллективного договора:

а) собственник: непосредственно сам собственник или уполномоченный им орган (лицо);

б) трудовой коллектив: непосредственно сам трудовой коллектив, профсоюз, несколько профсоюзов, а в случае их отсутствия — представители, свободно избранные на общих собраниях наемных работников, или уполномоченные ими органы.

Одной стороной коллективного договора является коллектив наемных работников - обычно в лице одного или нескольких профсоюзов, если на данном предприятии создано несколько профсоюзов. Когда со стороны наемных работников выступает одновременно несколько профсоюзов или других уполномоченных на представительство коллективом наемных работников органов, то ими Формируется объединенный представительский орган для переговоров, разработки единого проекта и заключения необходимого коллективного договора.

В случае отсутствия на предприятии профсоюза (профсоюзов), интересы наемных работников могут представлять избранные и уполномоченные ими представители.

Законодатель признает за коллективом наемных работников в лице его выборных органов безоговорочное право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора. Следует отметить, что, в отличие от иных представительских органов, которые должны быть уполномочены собранием наемных работников на ведение коллективных переговоров и заключения коллективного договора, профсоюзная организация предприятия, учреждения, организации получения от трудового коллектива такого специального полномочия не требует.

Таким образом, комментируемая статья преимущественное право на заключение коллективного договора предоставляет профсоюзам.

Если переговоры по заключению коллективного договора ведет профсоюзный орган, то работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочивать профсоюз представлять их интересы во время переговоров. Полномочия работников оформляются в письменной форме.

Второй стороной коллективного договора является собственник непосредственно или уполномоченный им орган (лицо).

Право того или иного должностного лица выступать при заключении коллективного договора в роли собственника или уполномоченного им органа определяется уставом предприятия, учреждения, организации.

Лица, представляющие собственника или уполномоченный им орган, не имеют права представлять работников.

По общему правилу, собственником при заключении коллективного договора выступает руководитель предприятия. В сфере государственной собственности руководитель имеет исключительное право выступать в качестве собственника при заключении коллективного договора, поскольку такое право за органами управления имуществом не признается (Декрет Кабинета Министров Украины «Об управлении имуществом, находящимся в общегосударственной собственности»). В сфере коммунальной собственности право определения органа, который уполномочен выступать при заключении коллективного договора как собственник, принадлежит руководителю предприятия, учреждения, организации, если только орган, уполномоченный управлять коммунальным имуществом, не взял эти функции на себя. Аналогичным образом решается и вопрос о субъекте коллективного договора на стороне собственника на предприятиях негосударственной формы собственности. При этом право того или иного должностного лица выступать при заключении коллективного договора в роли собственника или уполномоченного им органа должно определяться уставом.

Исходя из анализа законодательства о труде, можно сделать вывод, что под уполномоченным собственником органом понимается, как правило, должностное лицо.

При наличии на предприятии нескольких профсоюзов (профсоюзных организаций) или иных уполномоченных трудовым коллективом на представительство органов они должны сформировать общий представительный орган для ведения переговоров и заключения коллективного договора (ст. 4 Закона «О коллективных договорах и соглашениях»). Стороной коллективного договора при этом считаются все соответствующие профсоюзы (иные уполномоченные трудовым коллективом органы). Каждая из них должна при этом определиться относительно своих конкретных обязательств по коллективному договору. Профсоюз, который отказался от участия в представительном органе, лишается права представлять наемных работников при подписании коллективного договора (часть вторая ст. 37 Закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

В процессе применения Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях» сложилась практика, согласно которой инициатором создания такого объединенного представительного органа может выступать любой профсоюз, независимо от численности членов профсоюза.

На национальном, отраслевом и региональном уровнях также предусмотрено заключение соглашений, в связи с чем для ведения коллективных переговоров и заключения соглашения и профсоюзы и собственники должны объединяться.

Для ведения коллективных переговоров и заключения генерального соглашения должны объединяться собственники, на предприятиях которых занято большинство наемных работников государства. С другой стороны коллективные переговоры ведут соответствующие объединенные профессиональные союзы.

На отраслевом уровне ведение коллективных переговоров и заключение соглашений могут осуществлять собственники, которые объединились, и профессиональные союзы, которые имеют полномочия для заключения соглашения на большинстве предприятий соответствующей области. В ст. 3 Закона «О коллективных договорах и соглашениях» вместо слов «соответствующей отрасли» указано «входящих в сферу их действия». Это указание, на наш взгляд, означает попытку законодателя подчеркнуть отсутствие прежней строгой дифференциации разных отраслей экономики, подчиненных соответствующим министерствам. В условиях рыночных отношений появилось большое количество самоуправляющихся предприятий, которые не подчиняются никаким министерствам.

На региональном уровне также объединяются соответствующие собственники, в том числе и субъекты коммунальной собственности, и профессиональные союзы. Причем здесь не установлены какие-либо требования, касающиеся участия в коллективных переговорах и заключения регионального соглашения сторон представляющих большинство работников региона или предприятий.

Законодатель позаботился о защите прав работников на предприятиях, основанных на негосударственной форме собственности. Так, в ст. 9 Закона «О предприятиях в Украине» предусмотрено, что уже при утверждении устава (а также при его изменении) собственник обязан определить, какой орган выражает интересы наемных работников. Следовательно, он не может снять с себя ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах и заключении коллективного договора, ссылаясь лишь на отсутствие уполномоченного трудовым коллективом органа, с которым надлежит вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор.

**Содержание коллективного договора**

Содержание коллективного договора — это все его условия, о которых стороны договорились при его заключении. Эти условия определяют права и обязанности сторон и ответственность за их нарушение.

В соответствии с частью второй ст. 13 КЗоТ коллективный договор регулирует производственные, трудовые и социально-экономические отношения. По сути, в коллективном договоре могут решаться любые вопросы, связанные с трудом, производством, социальным положением работников и членов их семей и т. п.

Законодатель в ст. 13 настоящего Кодекса дает лишь примерный перечень вопросов, по которым могут включаться взаимные обязательства сторон. Этот перечень не исчерпывающий и носит рекомендательный характер.

Как уже отмечалось, законодатель предоставляет право самим сторонам определять и содержание, и структуру (т. е. какие разделы) коллективного договора. И рекомендуемый перечень вопросов является лишь ориентиром для них. Стороны могут включать в коллективный договор определенные дополнительные к трудовому законодательству льготы для работников предприятия в виде отпусков, сокращенного рабочего времени, дополнительных вознаграждений, надбавок к пенсиям, досрочного Ухода на пенсию (за счет предприятия). Таким образом, все условия коллективного договора по их характеру могут быть классифицированы по трем следующим видам:

а) нормативные условия, предоставляющие дополнительные льготы, преимущества или устанавливающие виды и размеры оплаты труда, дополнительные отпуска и т. д. Эти условия применяются каждый раз к тем работникам, кто имеет по договору право на них. Действуют эти условия весь период существования коллективного договора.

Постановлением Кабинета Министров Украины от 14 апреля 1997 г. утвержден «Порядок предоставления ежегодного отпуска продолжительностью до 56 календарных дней руководящим, педагогическим, научно-педагогическим работникам образования и научным работникам», которым предусмотрено, что этим работникам ежегодный отпуск в случае необходимости санаторно-курортного лечения может предоставляться не в период каникул, а на протяжении учебного года, если это предусмотрено коллективным договором.

В соответствии с «Положением об организации учебного процесса в высших учебных заведениях», утвержденным приказом Министерства образования Украины от 2 июня 1993 г. № 161, вуз самостоятельно устанавливает минимальный и максимальный объем учебной нагрузки в порядке, установленном уставом и коллективным договором.

Часть 2 ст. 50 КЗоТ предусматривает право предприятий и организаций при заключении коллективного договора устанавливать меньшую продолжительность рабочего времени, т.е. менее 40 часов.

Согласно ст. 43 «Горного закона» Украины, принятого Верховной Радой Украины 6 октября 1999 г., предприятия по добыче угля и углестроительные предприятия бесплатно выдают уголь на бытовые потребности в размерах, устанавливаемых коллективным договором. В соответствии со ст. 46 этого Закона работникам горных предприятий, которые увольняются в связи с выходом на пенсию при ликвидации или консервации горного предприятия выплачивается компенсация, предусмотренная коллективным договором (отраслевым соглашением).

Составной частью коллективного договора должно быть определение условий регулирования фондов оплаты труда. Если раньше коллективный договор предусматривал лишь условия распределения средств на оплату труда путем утверждения тарифных ставок, должностных окладов, доплат, надбавок, условий премирования, то теперь в коллективном договоре следует определить и сам механизм формирования фонда оплаты труда. Это может быть метод прямого расчета, когда сумма средств на оплату труда определяется исходя из тарифных условий (действующих ставок, расценок, окладов, доплат, надбавок, премий), а можно применять и другие методы, например исходя из плановой численности персонала и плановой средней зарплаты одного работника.

В п. 2.1.3. Генерального соглашения между Кабинетом Министров Украины и Конфедерацией работодателей Украины и профсоюзными объединениями Украины на 1999-2000 гг. предусмотрено, что стороны договорились содействовать формированию фондов оплаты труда на предприятиях с учетом результатов производственной деятельности и производительности труда;

б) обязательственные условия представляют конкретные обязательства сторон с указанием сроков их выполнения и их субъектов-исполнителей, отвечающих за их выполнение. Эти условия действуют до их выполнения, а затем погашаются выполнением. Большая часть обязательственных условий в коллективном договоре, как правило, направлена на улучшение охраны труда и бытового обслуживания работника;

в) 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. 6. Все условия коллективного договора могут лишь улучшать по сравнению с законодательством условия труда работников. Условия, ухудшающие их, считаются недействительными.