##### Київський національний економічний університет

##### кафедра трудового права

##### Р Е Ф Е Р А Т

##### На тему:

##### 

##### Виконала студентка 3 курсу

##### вечірнього факультету

##### спеціальності 6601 групи 1

Латенко Ганна Володимирівна

Київ 2000

Колективний договір - це локальний нормативний акт, який регулює трудові, соціально-економічні відносини, що виникають між власником або уповноваженим ним органом і найманими працівниками конкретного підприємства; це форма їх співробітництва з метою досягнення соціальної згоди і прогресу.

Необхідність у застосуванні такого локального нормативного акта обумовлена економічними, соціальними і юридичними чинниками. Соціальний чинник створюється виникненням колективних трудових відносин в процесі реалізації громадянами своєї здатності до праці і потребою в методах регулювання внутріколективних зв’язків шляхом прийняття локальних актів з окремих питань.

Економічний чинник створюють об’єктивні розбіжності між інтересами власника та найманих працівників, обумовлені характером власності та правовим становищем цих сторін трудових правовідносин.

Юридичний чинник складає правосуб’єктність суб’єктів трудового права - учасників колективного договору.

Колективний договір - це форма правотворення, яку держава надає підприємствам, установам. організаціям для конкретизації діючого трудового законодавства з врахуванням їх особливостей і умов. завданням колективного договору є також є також питання регулювання трудових відносин. не врегульованих чинним законодавством. Мета укладення колективного договору - соціальний захист прав найманих працівників, сприяння покращенню їх умов праці, завоювання соціально-економічних переваг і розширення їх прав.

Але разом з тим колективний договір в значній мірі сприяє і ефективності господарської діяльності, підвищенню рентабельності якості продукції за результатами роботи. Пояснюється це тим, що цей основний документ локальної дії на підприємстві (в установі, організації) містить взаємні зобов’язання сторін, спрямовані на вищевказані цілі. При цьому, використовуючи надане законом право щодо встановлення за рахунок власних коштів додаткових порівняно з законодавством трудових і соціально-економічних пільг для працівників, власник або уповноважена ним особа використовує їх як засіб зацікавлення і заохочення працівників до поліпшення дисципліни праці, стабілізації виробничого процесу, підвищення продуктивності праці і , нарешті, отримання високих прибутків.

Норми, закріплені в колективному договорі - це юридична форма вираження встановлених умов праці. всилу цього вони є обов’язковими для виконання для обох сторін, які уклали цей договір.

Згідно закону колективний договір укладається на всіх підприємствах, в установах, організаціях, наділених правами юридичної особи, незалежно від форм власності і господарювання, відомчої належності і кількості працівників, за умови використання на них найманої праці. За необхідності колективний договір може укладатись в окремих структурних підрозділах підприємства (установи, організації ) в межах компетенції цих органів і з врахуванням цих можливостей. вирішуючи окремі питання соціально-економічних і трудових відносин структурного підрозділу, він є додатком до загального колективного договору.

Порядок укладення колективного договору базується на дотриманні вимог законодавства з цього питання. Вони встановлені Законом України «Про колективні договори і угоди». Правову основу колективного договору визначає також глава ІІ Кодексу законів про працю (КЗпП), яка називається «Колективний договір». Ці законодавчі документи встановлюють вимоги щодо розроблення, укладення і виконання умов колективного договору. Основною є вимога дотримання законодавчих норм і недопущення прийняття таких умов договору, які погіршували б становище працівника порівняно з діючим законодавством. Відповідно до ст. 16 КЗпП умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників, *є недійсними*.

Укладення колективного договору повинно здійснюватись із дотриманням принципу рівності сторін і їх добровільності щодо прийняття зобов’язань, свободи у визначенні кола питань, які будуть становити зміст колективного договору, реальності зобов’язань, забезпечення свободи контролю виконання умов колективного договору і встановлення відповідальності за їх невиконання.

Згідно закону однією стороною колективного договору виступає власник підприємства (установи, організації) або уповноважена ним особа, як правило - керівник, хоча може бути призначена і інша посадова особа з адміністрації, наділена відповідними повноваженнями згідно статуту або іншого локального нормативного акта.

Протилежною стороною колективного договору є трудовий колектив в особі уповноважених представників. Уповноваженим представником трудового колективу може бути профспілковий комітет чи інший представницький орган, обраний на загальних зборах працівників - рада трудового колективу, страйковий комітет та ін.

За наявності на підприємстві (в установі, організації) кількох профспілкових та інших організацій, які претендують на представництво інтересів трудового колективу, вони повинні сформулювати єдиний представницький орган для ведення переговорів і підготовки проекту колективного договору. Якщо з цього питання між ними не досягнуто згоди, то вирішувати, кого з них уповноважувати на представництво своїх інтересів, належить трудовому колективові.

З метою забезпечення об’єктивності і рівноправності сторін забороняється участь у веденні переговорів і укладенні колективного договору від імені трудового колективу тим органам і організаціям, які фінансуються власником або політичними партіями, або особам, які представляють адміністрацію. З цією ж метою інтереси власника при укладенні колективного договору не можуть представляти особи. які є членами виборного органу профспілки ( у випадку, коли інтереси трудового колективу представляє профспілковий комітет).

Колективний договір - це строкова угода, строк дії якої визначається сторонами. Після закінчення строку його дії він продовжує діяти до моменту укладення нового колективного договору чи перегляду умов діючого, якщо інше не передбачено договором.

**Порядок укладення колективного договору**

Діючим законодавством передбачена обов’язкова процедура розроблення і укладення колективного договору.

Право прийняття рішення про необхідність укладення колективного договору з власником належить безпосередньо трудовому колективу чи профспілкам або іншому їх представницькому органу, хоча ініціатива може бути проявлена обома сторонами.

Початковою стадією в процедурі укладення колективного договору є колективні переговори. ця норма, як обов’язкова, закріплена в ст. 14 КЗпП. Проведення колективних переговорів обумовлене необхідністю врегулювання питань, які становлять коло інтересів кожної із сторін і які пропонуються ними для включення в колективний договір.

Про початок переговорів з приводу укладення нового колективного договору сторона - ініціатор письмово повідомляє протилежну сторону не раніше ніж за три місяці до закінчення строку дії попереднього. Протилежна сторона зобов’язана протягом семи днів з дня отримання повідомлення розпочати переговори.

Готуючись до переговорів, кожна з сторін збирає необхідну для аргументації інформацію, визначає свою лінію поведінки і тактику ведення переговорів з метою досягнення поставлених перед нею завдань.

Для проведення переговорів і підготовки проекту колективного договору сторонами утворюється комісія, членами якої є представники обох сторін, наділені необхідними повноваженнями. склад комісії, порядок і строки підготовки проекту колективного договору визначаються рішенням сторін і оформляються наказом, розпорядженням, рішенням, момент видання якого є початком колективних переговорів.

Переговори проводяться на принципах рівноправності сторін і повної свободи щодо порушення і з’ясування питань, пропонованих для включення в колективний договір. Виходячи з цього, власник або уповноважений ним орган зобов’язані надавати представникам трудового колективу необхідну для ведення переговорів інформацію.

Закон не обмежує тривалість колективних переговорів. порядок їх проведення визначається сторонами. Закон дозволяє переривати переговори для проведення консультацій, експертиз, отримання необхідної інформації.

Якщо в процесі переговорів між сторонами виникають розбіжності, то переговори теж можуть бути перервані. При цьому сторонами складається протокол розбіжностей, в якому фіксуються питання, що викликали розходження думок і пропозицій, а також пропозиції сторін щодо подолання розбіжностей. Протягом трьох днів з моменту підписання такого протоколу створюється примирна комісія, завдання якої - опрацювати спірне питання з метою вироблення рекомендацій чи рішення, яке задовольнило б сторони переговорів. Комісія наділена правом проводити консультації, звертатись за допомогою до посередника, вибраного за взаємною згодою сторін. ним може бути нейтральна, авторитетна особа, спеціаліст з тих питань, по яких виникли розбіжності.

Якщо робота примирної комісії і допомога посередника не дадуть бажаного результату, профспілка або інші представницькі органи працюючих можуть використовувати такі заходи впливу, як мітинги, демонстрації, збори і навіть страйки в порядку, який не протирічить закону.

У випадку успішного вирішення питань під час колективних переговорів комісія опрацьовує проект колективного договору і передає його на розгляд і обговорення в трудовий колектив. Наступне її завдання - зібрати і узагальнити пропозиції, які можуть виникнути під час обговорення проекту колективного договору, і в разі доцільності внести відповідні доповнення чи зміни в проект. лише після цього доопрацьований проект колективного договору виноситься на розгляд загальних зборів для прийняття.

переговори можуть бути поновлені, якщо загальні збори чи конференція трудового колективу відхилили проект трудового договору. в таких випадках закон надає комісії 10 днів для реалізації рішення зборів (конференції) і розгляду нового проекту на зборах. Загальні збори трудового колективу вважаються правомочними, якщо в них бере участь більше половини працюючих на підприємстві. Конференція представників трудового колективу правомочна за наявності 2/3 від кількості делегатів, обраних на конференцію.

Схвалений проект колективного договору підписується уповноваженими представниками сторін протягом п’яти наступних днів.

Колективний догові набирає чинності з моменту його підписання представниками сторін або моменту, вказаному в самому договорі. Внесення змін і доповнень до нього можливе лише за взаємною згодою сторін.

Підписаний сторонами колективний договір підлягає повідомній реєстрації в місцевих органах державної виконавчої влади згідно з Положенням, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України.

Місцеві органи не мають права вимагати від сторін внесення змін до нього.

**Зміст колективного договору**

Відповідно до законодавства зміст і структура колективного договору визначаються сторонами (ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» та ст. 13 КЗпП).

Зміст колективного договору - це взаємні зобов’язання сторін з приводу регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин на конкретному підприємстві (ст. 13 КЗпП). Такі зобов’язання носять нормативний характер, оскільки це локальні норми права, які встановлюються сторонами колективного договору в межах їх компетенції. наявність їх в колективному договорі обумовлена необхідністю конкретизації загальних положень законодавства з метою пристосування останніх до особливостей даного підприємства, а також відсутністю загальної норми з питання, що потребує нормативного врегулювання, коли законодавство передбачає колдоговірний порядок її встановлення. Це встановлення пільгових трудових і соціально-економічних умов порівняно з нормами, встановленими законодавством: додаткові відпустки, надбавки до пенсій, оплата харчування працівників на виробництві, компенсація транспортних затрат, інші додаткові пільги і компенсації.

До нормативних умов колективного договору належать також ті, що встановлюють перелік працівників, які мають ненормований робочий день, в зв’язку з чим їм встановлюються додаткові відпустки; ті, що встановлюють дату і порядок виплати заробітної плати; пільги на отримання безплатних путівок в будинки відпочинку та інші соціальні переваги. Враховуючи юридичну природу цих норм, їх можна назвати норми-угоди. Крім нормативних умов і положень колективний договір містить також умови, які за їх характером можна назвати зобов’язальними. Такі умови охоплюють питання форм, систем, і розмірів оплати праці, виплати матеріальної допомоги, тривалості робочого часу і часу відпочинку, покращення умов і безпеки праці, добровільне і обов’язкове соціальне страхування.

Крім вказаних в зміст колективного договору входять також умови, пов’язані з регламентацією порядку укладення колективного договору, внесення змін до нього, здійснення контролю за його виконанням, умови припинення дії колективного договору.

Структурно всі вищезазначені норми можуть міститись безпосередньо в тексті колективного договору, а можуть доповнювати його в вигляді додатків.

Умови колективного договору, які відповідають вимогам діючого законодавства, є обов’язковими для підприємства, установи, організації, де вони укладаються.

**Контроль виконання колективного договору**

Ефективність і дієвість колективного договору залежить від організації контролю за ходом його виконання і передбаченої відповідальності сторін за невиконання або неналежне виконання своїх зобов’язань. Закон зобов’язує сторони, які уклали колективний договір, щорічно, в строки, обумовлені в ньому, звітувати перед трудовим колективом про виконання колективного договору. Для цього вони створюють комісії з метою проведення перевірок за всіма пунктами колективного договору. результати відображаються в акті перевірки - офіційному документі, з яким комісія звітує перед сторонами, що уклали колективний договір. за результатами перевірки розробляються заходи з метою усунення виявлених порушень. Одночасно акт є підставою для притягнення до відповідальності винних осіб.

Закон [1] передбачає юридичну відповідальність сторони Кодекс законів про працю за невиконання зобов’язань. Така відповідальність носить в основному адміністративно-правовий характер у вигляді штрафів. Так, ненадання інформації, необхідної для контролю за виконанням колективного договору, тягне за собою накладення штрафу у розмірі п’яти мінімальних зарплат; невиконання чи порушення умов Кодекс законів про працю карається штрафом у розмірі до ста мінімальних заробітних плат.

Найбільш поширеним видом юридичної відповідальності в таких випадках є дисциплінарна відповідальність. Вона настає за порушення таких зобов’язань Кодекс законів про працю, які є одночасно службовими обов’язками посадових осіб. Заходи дисциплінарного впливу: від оголошення догани до звільнення залежно від характеру порушення і його наслідків.

Матеріальна відповідальність зобов'язує винного працівника до відшкодування заподіяної ним шкоди. в окремих випадках до винних осіб може застосовуватись кримінальна відповідальність.

Крім юридичної, може застосовуватись громадська відповідальність, такі як громадська догана, громадський осуд, і т. ін аж до вимоги звільнення винного працівника.

Закон передбачає також надання інформації щодо укладення та виконання колективних договорів, в органи державної статистики. порядок надання такої звітності встановлюється Кабінетом Міністрів.

Співвідношення колективних договорів і колективних угод

Колективна угода - це правовий акт, який регулює соціально-трудові відносини між підприємцями і працівниками на державному, галузевому та регіональному рівнях. Мета їх - встановлення основних засад і загальних принципів регулювання трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників, які були б орієнтиром і були б враховані в колективних договорах.

Сторони колективних угод - об'єднання власників чи уповноважених ними осіб і об’єднання профспілок відповідного рівня:

на державному рівні інтереси власників представляє Кабінет Міністрів та Українська спілка промисловців і підприємців, на галузевому - міністерства і відомства та об’єднання власників на галузевому рівні, на регіональному - місцеві органи влади і регіональні об’єднання власників, якщо вони мають такі повноваження.

**Література**

1. Закон України «Про колективні договори та угоди» від 1 липня 1993 р.
2. Кодекс законів про працю.
3. *Гирич О.Г.* Трудове право: Курс лекцій. - К.: Вілбор, 1999.