

Тема: Законодательные и нормативные правовые акты, регламентирующие трудовые правоотношения

Задание: Прочитайте материал, сделайте краткий конспект, проверка конспекта будет осуществляться во время сдачи зачёта.

В целях согласования интересов работников и работодателей законодатель предусмотрел возможность заключения ими коллективных договоров и соглашений. Это осуществляется с помощью коллективных переговоров, при проведении которых стороны должны уважать и учитывать интересы друг друга, а также соблюдать иные принципы социального партнерства, установленные ТК РФ. В настоящей статье расскажем, в чем состоят сходство и различия коллективного договора и соглашения, в каком порядке они оформляются и на что следует обратить внимание работодателю при заключении данных правовых актов.

Прежде чем рассмотреть структуру и порядок заключения коллективных договоров и соглашений, определим, какое место среди нормативных актов, регулирующих трудовые отношения в коллективе, они занимают.

Конечно, первый документ в этом списке - Конституция РФ, устанавливающая основополагающие нормы российского трудового права. Затем идут федеральные конституционные законы. Согласно ст. 5 ТК РФ уже в соответствии с Конституцией РФ и названными законами регулирование трудовых и иных связанных с ними отношений осуществляется:

1. Трудовым законодательством (в том числе законодательством об охране труда), включающим в себя Трудовой кодекс, федеральные законы, законы субъектов РФ;
2. Иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
3. Указами Президента РФ;
4. Постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
5. Нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов РФ;
6. Нормативными правовыми актами органов местного самоуправления;
7. Коллективными договорами и соглашениями и локальными нормативно-правовыми актами организации.

Все эти нормативные акты не должны противоречить ТК РФ и федеральным законам. А в случае противоречия между ТК РФ и федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется ТК РФ. Федеральный закон в данной ситуации будет применяться при условии внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс.

Что касается коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов, то они формируются с учетом требований трудового законодательства, но при этом восполняют пробелы в законодательстве либо конкретизируют нормы закона. А коллективные договоры и соглашения, кроме того, являются одной из форм реализации социально-партнерских отношений между работниками и работодателями.

Социальное партнерство в сфере труда - это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ). Осуществляться социальное партнерство может на разных уровнях: федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом, территориальном и, наконец, локальном.

На локальном уровне, то есть в рамках организации, основные принципы социального партнерства закреплены в коллективных договорах, а за пределами одной организации - в виде соглашений различного уровня.

Соглашение

В силу ст. 45 ТК РФ соглашение - это 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, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

Участниками соглашений могут быть любые представители сторон социального партнерства. Инициатива заключить соглашение, в силу принципа равноправия сторон, также может исходить от любой стороны.

Примечание. Сторонами социального партнерства являются работники, работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей и органы государственной власти и местного самоуправления в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 25 ТК РФ).

Что касается предмета таких соглашений, им обычно является какой-либо вопрос регулирования социально-трудовых отношений. В качестве примера можно привести Соглашение о минимальной заработной плате.

Итак, сторонами соглашения могут быть:

- со стороны работодателей - объединения работодателей или иные представители;
- со стороны работников - представители работников данных работодателей в лице профсоюзов и их объединений;
- орган исполнительной власти или местного самоуправления, выступающий в качестве работодателя, в случае, когда соглашение предусматривает полное или частичное финансирование из бюджета соответствующего уровня.

В зависимости от количества участников соглашения могут быть трехсторонними или двухсторонними. Трехсторонним, например, является так называемое генеральное соглашение, которое устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне. Одной стороной генерального соглашения является Правительство РФ. Особенности заключения данного соглашения установлены Федеральным законом от 01.05.1999 N 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений".

Межрегиональные, региональные и территориальные соглашения, которые устанавливают общие условия труда, трудовые гарантии и льготы на территории соответствующего региона, субъекта или муниципального образования, также, как правило, являются трехсторонними. А вот отраслевые соглашения, определяющие общие условия оплаты труда, гарантии и льготы работникам отдельной отрасли (образования, здравоохранения), обычно двухсторонние. **Например**, Отраслевое соглашение по организациям Российской академии медицинских наук на 2009 - 2011 годы: сторонами, заключившими данное Соглашение, являются работники организаций РАМН в лице их представителя - Профсоюза работников здравоохранения РФ и работодатели в лице их представителя - РАМН.

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 (ст. 46 ТК РФ).

Обратите внимание! Соглашение распространяется:

- на всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей и заключивших соглашение. В их число также входят работодатели, заключившие соглашение и вышедшие из объединения, и работодатели, вступившие в объединение в период действия соглашения;
- на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с указанными работодателями;
- на органы государственной власти и местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств (ст. 48 ТК РФ).

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

Коллективный договор

Коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ч. 1 ст. 40 ТК РФ).

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

Сторонами коллективного договора являются:

- со стороны работодателя - руководитель предприятия, действующий на основании устава, либо иное уполномоченное лицо, действующее на основании доверенности, приказа или иного документа. Если коллективный договор заключается в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении, представителем будет руководитель этого подразделения или иное лицо (ч. 5 ст. 40 ТК РФ);
- со стороны работников - первичная профсоюзная организация. Если она отсутствует или объединяет менее половины работников и при этом не уполномочена представлять интересы всех работников, на общем собрании работников может быть избран иной представитель (ст. ст. 29, 31 ТК РФ).

Как и стороны соглашения, стороны коллективного договора абсолютно свободны в определении его содержания и структуры. В ст. 41 ТК РФ представлен перечень взаимных обязательств, которые могут включаться в коллективный договор:

- 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 соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

Стороны вправе расширять круг вопросов, включаемых в коллективный договор. При этом работодателю следует в первую очередь учитывать принципы социального партнерства и помнить, что положения коллективного договора не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и соглашениями (если они существуют).

Кроме этого, работодателю нужно учитывать свои экономические и финансовые возможности, устанавливая в коллективном договоре различные гарантии, компенсации и льготы, не предусмотренные ТК РФ и соглашениями, поскольку он будет обязан исполнять принятые обязательства.

Процедура заключения договора

Заключение коллективного договора начинается с коллективных переговоров с участием представителей работников и работодателя. Трудовое законодательство не принуждает заключать такой договор, но если одна из сторон обратилась к другой с предложением начать коллективные переговоры по подготовке проекта коллективного договора и его заключению, другая сторона обязана начать переговоры.

Итак, инициатор направляет письменное предложение о начале переговоров второй стороне, которая в течение семи календарных дней со дня получения предложения должна дать ответ. Затем стороны выбирают своих представителей и определяют порядок, место и сроки проведения переговоров. Не позднее двух недель со дня получения запроса стороны должны предоставить друг другу информацию, необходимую для ведения переговоров (ч. 7 ст. 37 ТК РФ).

В ходе переговоров разрабатывается и обсуждается проект коллективного договора. Если стороны достигли согласия по всем пунктам, готовится окончательная редакция коллективного договора в трех экземплярах, которая подписывается обеими сторонами. При недостижении согласия между сторонами по отдельным вопросам 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. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами (ч. 2, 3 ст. 40 ТК РФ). Разногласия урегулируются в порядке, установленном гл. 61 ТК РФ.

Что касается порядка разработки проекта соглашения, к нему применяются общие положения о порядке проведения коллективных переговоров, при этом отдельные требования устанавливаются к разработке тех положений соглашения, которые требуют финансирования на любом уровне (ст. 47 ТК РФ). В данном случае необходимо учитывать общие принципы бюджетного процесса.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и его заключения определяются комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений. 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 формы возможного участия в переговорах. Работодатели, получившие указанное уведомление, не обязаны участвовать, но обязаны проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя (ч. 5 ст. 47 ТК РФ). Коллективные переговоры по разработке и заключению соглашения завершаются подписанием соглашения представителями сторон.

Обратите внимание! Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более чем на три месяца. А представители

работников не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя в период переговоров без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство (ст. 39 ТК РФ).

Подписанный сторонами коллективный договор (соглашение) в семидневный срок направляется работодателем в соответствующий орган, занимающийся вопросами трудовых отношений, по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. При этом вступление коллективного договора (соглашения) в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

Примечание. В соглашение и коллективный договор можно вносить изменения и дополнения. Осуществляется это в порядке, в котором производилось их заключение, либо в порядке, установленном данными документами (ст. ст. 44, 49 ТК РФ).

При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (ч. 3 ст. 50 ТК РФ).

Срок действия коллективного договора, соглашения составляет не более трех лет. Данные документы вступают в силу со дня подписания их сторонами либо со дня, установленного в этих документах. Срок действия может быть продлен тоже не более чем на три года.

Отметим, что коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, ее реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации он сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации фирмы в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

В заключение обращаем внимание работодателя, что, если он или его представитель:

- уклоняется от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении коллективного договора, соглашения;
 - нарушает установленный законом срок проведения переговоров;
 - не обеспечивает работу комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки;
 - не предоставляет в срок, установленный законом, информацию, необходимую для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения;
 - отказывается от заключения коллективного договора, соглашения;
 - нарушает или не выполняет обязательства по коллективному договору, соглашению,
- он может быть привлечен к административной ответственности и подвергнуться штрафу в размере от 1000 до 5000 руб. (ст. ст. 5.28 - 5.31 КоАП РФ).