



Всё о коллективном договоре

По определению Трудового кодекса РФ коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (как правило, это руководитель учреждения и профком). Для наполнения коллективного договора конкретным содержанием, усиливающим социальную защищенность работников и усиления роста правового самосознания, информированности членов профсоюза в вопросах договорного регулирования социально-трудовых отношений при ведении коллективных переговоров и подготовке проекта коллективного договора в организации создается комиссия. При осуществлении деятельности Комиссии интересы работников представляет профсоюзная организация, интересы работодателя – руководитель.

При разработке проекта коллективного договора используют следующие материалы:

- Трудовой кодекс РФ (ТК РФ)
- Закон РФ от 11 марта 1992 г. №2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» (с последующими изменениями)
- Территориальное соглашение
- Районное, городское отраслевое соглашение.

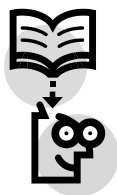
Функции коллективного договора

Коллективный договор выполняет несколько функций:

Защитная функция заключается в том, чтобы защитить интересы работников, ведь в трудовых отношениях нередко случаи заведомого или случайного ущемления прав и гарантий работающих.

Регулирующая функция: коллективный договор позволяет избежать предпосылок и открытых конфликтов между работниками и администрацией.

Пока договор остается в силе, он регулирует трудовые отношения и помогает разрешить все вопросы, возникающие у сторон в ходе его исполнения.



Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, а также смены руководителя учреждения. Он действует до момента истечения своего срока.

Функция первичного правового регулирования – для конкретизации позиций, когда законами и другими нормативными правовыми актами установлено, что те или иные вопросы социально-трудовых отношений являются предметом регулирования коллективного договора.

Примерами реализации этой функции можно назвать статьи ТК РФ: 154 – оплата работы в ночное время, 101 – определение перечня должностей с ненормированным рабочим днем, 135 – установление системы оплаты труда, размеров доплат, надбавок, других стимулирующих выплат, 179 – определение пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата, и др.

Всего в ТК РФ насчитывается более 100 статей, которые дают возможность улучшить социально-экономическое положение работников через коллективный договор.

Наиболее важная функция – это повышение уровня трудовых прав и гарантий для работников по сравнению с теми, которые установлены законами и другими нормативными правовыми актами.



Положения коллективного договора ни в коем случае не должны ухудшать положение работников по сравнению с нормативными правовыми актами более высокого порядка. Условия коллективного договора, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, недействительны.

Закрепленные в положениях коллективного договора условия труда, дополнительные льготы и социальные гарантии в своей совокупности образуют новый их уровень. Он должен выполняться как руководителем, так и работниками.

Условия заключения коллективного договора:

- широкая гласность в ходе подготовки проекта
- разработка проекта комиссией
- учет интересов всех работников в содержании коллективного договора
- обсуждение проекта в трудовом коллективе
- учет замечаний, предложений, высказанных членами коллектива
- утверждение на собрании трудового коллектива
- подписание сторонами (руководитель учреждения, председатель профсоюзного комитета).

Срок действия коллективного договора – до 3 лет.