

КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Закрепляя лишь общие правила и минимальные гарантии в социально-трудовой сфере, Трудовой кодекс РФ передает решение многих вопросов на локальный уровень, так как именно на этом уровне известны и могут быть удовлетворены наиболее насущные потребности работников и работодателя.

Основным инструментом согласования интересов сторон является коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Он может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях, а также у индивидуального предпринимателя (ст. 40 ТК РФ).

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства, как работодателя, так и работников (ст. 41 ТК РФ) по следующим вопросам:

Формы, системы и размеры оплаты труда, включая механизмы регулирования оплаты с учетом роста цен, уровня инфляции.
Выплата пособий, компенсаций, например, таких как:
компенсация расходов на содержание ребенка в детском саду;
пособия женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет и до 3-х лет, сверх установленных законодательством;
единовременное пособие находящимся в трудной жизненной ситуации и т.д.
Занятость, переобучение, условия высвобождения работников:
обучение вторым профессиям, переобучение при сокращении численности, штата;
выходное пособие при увольнении в повышенном размере.
Дополнительные гарантии работникам, совмещающим работу с обучением, обучающимся в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, или получающим второе высшее профессиональное образование.
Рабочее время и время отдыха.
Предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков:
родителям школьника в дни знаний и последнего звонка;
в случае собственной свадьбы работника, свадьбы детей работника;
в связи с рождением ребенка, празднованием юбилеев и дней рождений;
в случае смерти близких родственников.
Оздоровление и отдых работников и членов их семей:
оплата абонементов в спортивные секции (фитнес-центры);
оплата санаторно-курортного лечения, оздоровления.
Частичная или полная оплата стоимости питания работников.
Улучшение условий и охраны труда, экологической безопасности.
Другие обязательства.

Вы спросите: "А зачем работодателю устанавливать какие-то дополнительные гарантии и зачем еще деньги на это тратить?"

Экономические законы гласят, что материальное стимулирование работников, которое возможно в рамках коллективного договора, способствует:

росту производительности труда в организации;
развитию персонала, что позволяет не только избежать текучести кадров, но и привлекать лучших специалистов на рынке;
стабильному и устойчивому развитию организации в долгосрочной перспективе, ведь "кадры решают все";
улучшению имиджа организации, росту репутации и как следствие привлечению потенциальных потребителей товаров и услуг;
возможностью привлечения инвестиционного капитала для социально-ответственных организаций выше, чем для других организации;
сохранению социальной стабильности в обществе в целом и т.д.
Надо сказать, что государство поощряет организации, заключившие коллективные договоры. В соответствии со ст. 255, 270 Налогового кодекса РФ расходы на премии и некоторые социальные выплаты, установленные коллективным договором относятся к расходам, связанным с производством и реализацией, и работодатель не платит с них налоги.

Коллективные переговоры (ст. 36-39 ТК РФ)

Инициатором переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора может выступить любая из сторон - как представители работников (первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками) так и работодатель (представитель работодателя).

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников лицами, представляющими интересы работодателя (например, заместителем руководителя, главным бухгалтером, главным инженером).

Срок действия коллективного договора (ст. 43 ТК РФ)

Коллективный договор заключается на срок не более 3 лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации ее в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации, а также при:

смене формы собственности - в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности;

реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения - в течение всего срока реорганизации;

ликвидации - в течение всего срока проведения ликвидации.

Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

Регистрация коллективного договора (ст. 50 ТК РФ)

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в территориальное управление департамента социальной защиты населения Краснодарского края (отдел по труду и социальным вопросам).

В соответствии со ст. 51 ТК РФ контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны и соответствующий орган по труду (в Краснодарском крае - территориальные управления департамента социальной защиты населения края).