

*Коллективный договор и
коллективные переговоры*

Необходимость КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Для нанимателя:

- Положительное влияние на мотивацию труда;
- Точное представление о реальных интересах и потребностях работников;
- Инструмент социального партнёрства;
- Признак солидности организации, заботящейся о своём трудовом коллективе.

Для работников и профсоюзов:

- Устанавливает дополнительные права и гарантии;
- Основа экономической демократии на производстве;
- Инструмент защитной функции профсоюзов;
- Важный источник трудового права для членов профсоюза и других социально-демографических групп.

Представительство интересов сторон

Представительство интересов работников /ст.354 ТК РФ/

- Соответствующие профессиональные союзы;
- Иные представительные органы работников;
- Не могут осуществлять руководитель организации и его заместитель.

Представительство интересов нанимателя /ст.355 ТК РФ/

- Руководитель предприятия;
- Лица, уполномоченные учредительными документами организации или локальными нормативными актами этих организаций.

Коллективные переговоры

Под коллективными переговорами понимают все переговоры, которые проводятся между предпринимателями, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, одной или несколькими организациями трудящихся – с другой, в целях:

- 1) определения условий труда; и/или*
- 2) регулирования отношений между предпринимателями и трудящимися; и/или*
- 3) регулирования отношений между предпринимателями или их организациями и организацией или организациями трудящихся.*

Конвенция МОТ № 154 “О содействии коллективным переговорам”

Коллективные переговоры

```
graph TD; A[Коллективные переговоры]; B(Основная форма – социальное партнёрство); C(Компромисс по достижению согласия); B --> A; A --> C;
```

Основная форма –
социальное партнёрство

Компромисс по
достижению согласия

Морально-психологические нормы: доброжелательность, открытость, взаимное уважение, разумный компромисс и т.д.

Принципы социального партнёрства: ст. 352 – 353 ТК РФ

Порядок ведения коллективных переговоров: *на что обратить внимание?*

Ст. 357 ТК РФ

1. Письменное требование;
2. Обязанность начать переговоры в семидневный срок или иной срок по соглашению сторон;
3. Создание на равноправной основе комиссии из уполномоченных представителей;
4. **!!!** Подтверждение полномочий;
5. Запрет на прекращение переговоров в одностороннем порядке, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;
6. Предоставление необходимой информации;
7. Неразглашение сведений, являющихся государственной либо коммерческой тайной.

Основные разделы коллективного договора

Ст. 364 ТК РФ

- Общие положения;
- Производственно-экономическая деятельность организации;
- Гарантии занятости;
- Оплата труда;
- Охрана труда;
- Дополнительные компенсации, гарантии и вознаграждения работникам;
- Режим труда и отдыха;
- Гарантии социально-экономических прав работников при проведении разгосударствления и приватизации;
- Жилищное строительство. Постановка на учёт и распределение жилья. Компенсации и льготы;
- Вопросы быта;
- Медицинское обслуживание. Организация отдыха и санаторно-курортного лечения. Дополнительное пенсионное страхование;
- Социальная защита молодёжи;
- Социальная защита ветеранов отечественной войны, труда, пенсионеров, инвалидов;
- Культурно-массовая, физкультурно-оздоровительная и спортивная работа;
- Обеспечение правовых гарантий деятельности Профкома и профсоюзного актива
- Заключительные положения.

Гарантии занятости

Контрактная форма найма

- Дифференцированный подход к заключению контрактов и перезаключению их на новый срок;
- меры дополнительного стимулирования при переводе работника на контракт;
- предоставление одного свободного дня в неделю без сохранения заработной платы (по договорённости с нанимателем – с сохранением заработной платы) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей после уведомления работника о не намерении продлевать с ним контракт.

Сохранение и создание новых рабочих мест

Гарантии занятости для молодых специалистов, лиц с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда

Профессиональное обучение

- определить потребности предприятия в квалификациях;
- планирование обучения вне предприятия/на предприятии;
- устанавливать критерии соотношения между успешным обучением и тарифной классификацией;
- определить покрытие затрат (что оплачивает наниматель, в каких мероприятиях необходимо финансовое участие работников);
- установить "фонд непрерывного образования« (например, фиксированная сумма на каждого работника в определенном процентном соотношении к прибыли).

Охрана труда

- информационная система по условиям и охране труда;
- инструктаж по правилам безопасности и обучение новых работников;
- условия и охрана труда женщин;
- осуществление мер по предотвращению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, обеспечение безопасных условий труда;
- обеспечение производственных санитарных норм;
- аттестация рабочих мест в соответствии с Правилами;
- санитарно-бытовые условия и условия для отдыха;
- проведение медицинских обследований работающих в тяжелых условиях труда;
- дополнительные выплаты, компенсации работникам в случаях ущерба для здоровья, вследствие тяжелых, вредных или опасных условий труда;
- положения о спецодежде, обуви и средствах индивидуальной защиты.

Охрана труда: гарантии для общественных инспекторов

Предусмотреть для общественных инспекторов по охране труда следующие дополнительные гарантии:

- расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) допускается лишь с письменного предварительного уведомления не позднее чем за два месяца избравшего его профсоюзного органа;
- привлечение к дисциплинарной ответственности общественных инспекторов по охране труда допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа.