

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР В СИСТЕМЕ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ

Абрашкин М.С. студент Томского Государственного Университета Систем
Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР)

В последнее время крупные российские компании заключают коллективные договоры со своими сотрудниками. Процедура создания этого документа не проста и имеет ряд специфических особенностей.

Среди других локальных нормативных актов, таких как положения о премировании, выплата вознаграждения по итогам за год, правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор занимает ведущую роль, уступая позиции Федеральным, региональным и местным источникам трудового права. Однако, локальные нормативные акты следует отличать от коллективного договора. В отличие от коллективных договоров и соглашений, которые заключаются после проведения коллективных переговоров и действуют в течение определенного срока (до трех лет), локальные нормативные акты принимаются обычно по инициативе работодателя, процедура их принятия не определена (за исключением указания об учете мнения представительного органа работников), они могут быть как срочными, так и постоянными.

Согласно статье 40 ТК РФ Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. В отличие от трудового договора, является инструментом регулирования коллективных, а не индивидуальных отношений, возникающих в организации в сфере труда.

Коллективный договор обладает двумя характерными чертами: во-первых, он регулирует общественные отношения, т.е. содержит нормы права, а во-вторых, принимается в договорном порядке. Такая «двойственность» позволяет отнести коллективные договоры к особой категории источников права – нормативным соглашениям, которые в свою очередь представляются как особый вид договоров, главное содержание которых составляет не обязательства сторон, а нормы права. Стороны самостоятельно определяют содержание и структуру коллективного договора, но это отнюдь не означает предоставление представителям работников и работодателя неограниченной свободы при установлении условий труда – трудовое законодательство

накладывает определенные ограничения на осуществление коллективно - договорного регулирования. Ограничения касаются предмета регулирования и выбора регуляторов.

Необходимо выделить следующие принципы заключения коллективных договоров и соглашений являются:

- соблюдение норм законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров, соглашений;
- добровольность принятия обязательств;
- реальность обеспечения принимаемых обязательств;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

Теоретически, отношения между наемным работником и собственником предприятия регламентируются трудовыми договорами с сотрудниками и Трудовым кодексом. В свою очередь трудовой договор устанавливает отношения между отдельным работником и работодателем, а коллективный договор включает в себя правила, которые касаются всего коллектива и регулируют следующие вопросы:

- Формы, системы и размеры оплаты труда;
- Выплата пособий, компенсаций;
- Механизм регулирования оплаты труда с учётом роста цен, уровня инфляции, выполнения определённых показателей;
- 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;
- Оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- Частичная или полная оплата питания работников;
- Отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- Другие вопросы, определенные сторонами.

Государство поощряет компании, заключившие коллективные договоры. В соответствии со ст. 255 Налогового кодекса РФ, расходы на премии и любые социальные выплаты, прописанные в коллективном договоре, а не во внутренних документах,

относятся на себестоимость как необходимые расходы и работодатель не платит с них налоги.

В свою очередь, руководители профсоюзов становятся все более юридически грамотными, например, если совсем недавно в коллективных договорах постоянно встречались нечеткие формулировки: «зарплата будет индексироваться в зависимости от финансовых возможностей предприятия», то теперь профсоюзы требуют указания конкретного процента повышения.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями. Если локальный нормативный акт ухудшает положение работников, то он является недействительным. Недействителен и локальный нормативный акт, принятый без соблюдения предусмотренного ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников.

Если представительный орган работников отсутствует в организации, то в этом случае работодатель посредством коллективного (с участием работников) и индивидуального договоров (с участием представителя работников) устанавливает и согласовывает условия труда. Если локальный нормативный акт недействителен, то применяются законы или иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (статья 8 ТК РФ).

Список используемой литературы:

1 Федеральный Закон Российской Федерации от 11 марта 1992 года №2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях»

2 Трудовой кодекс РФ. Эксмо, 2008 г. - 272 с. ISBN 978-5-699-28558-7