**Коллективный договор как основа социально трудовых отношений между работодателями и работниками**

В новой социально – экономической ситуации защита интересов работников должна быть намного более активной и более эффективной, чем прежде. Ведь совершенно очевидно, что при переходе к рынку, пока экономика не достигнет высокого уровня и прочной стабильности, достаточной мотивации для соблюдения работодателем норм законодательства о труде не имеется, более того, работодатель приходит к мысли о необходимости ограничения [трудовых прав](https://pandia.ru/text/category/trudovoe_pravo/) работников, поскольку предоставление большинства из них влечет дополнительные материальные расходы предприятия.

В настоящее время фактор влияния работодателя на все стороны жизни предприятия достаточно велик, работодатель действительно стал единоначальником, получил более широкие права.

Для формирования цивилизованных трудовых отношений нужны согласованные действия всех заинтересованных сторон в решении проблем защиты трудовых прав работников.

Принципиально меняется роль самого работника в трудовых отношениях. Она должна подняться до уровня непосредственного участия работника в системах и [органах управления](https://pandia.ru/text/category/organi_upravleniya/). Этому в значительной мере должна помочь формирующаяся система [социального партнерства](https://pandia.ru/text/category/sotcialmznoe_partnerstvo/), предопределяющая создание нормальных условий труда для человека на производстве, сохранение его жизни и здоровья, обеспечение [социальной защиты](https://pandia.ru/text/category/zashita_sotcialmznaya/) работника.

Социальное партнерство – система [взаимоотношений](https://pandia.ru/text/category/vzaimootnoshenie/) между работниками, работодателями, органами государственной власти, [органами местного самоуправления](https://pandia.ru/text/category/organi_mestnogo_samoupravleniya/), направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Социальное партнерство – основной путь достижения согласия в трудовых [коллективах](https://pandia.ru/text/category/koll/), поиска согласованных решений, устраивающих и работодателей и работников. Это путь к реализации прав человека в области трудовых отношений.

Мировой опыт развития социального партнерства позволяет сделать вывод, что можно добиваться формирования взаимовыгодных отношений между трудом и капиталом, можно, реализуя различные формы партнерских отношений, создать такие условия деятельности, когда работники, удовлетворяя свои интересы, способствуют процветанию, как отдельного предприятия, так и общества в целом.

Основными принципами социального партнерства являются:

-  равноправие сторон;

-  уважение и учет интересов сторон;

-  заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

-  свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

-  добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

-  обязательность выполнения [коллективных договоров](https://pandia.ru/text/category/kollektivnie_dogovora/) и т. д.

Система социального партнерства включает в себя следующие уровни:

-  федеральный уровень, на котором заключаются генеральное и отраслевые соглашения;

-  региональный уровень (субъект РФ), на котором заключаются региональное и отраслевые соглашения;

-  территориальный уровень ([муниципальное образование](https://pandia.ru/text/category/munitcipalmznie_obrazovaniya/)), где заключается территориальное соглашение;

-  уровень организаций, где заключаются коллективные договоры, устанавливающие конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателями.

Основной формой социального партнерства на местах является коллективный договор.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателями .

Коллективный договор является нормативным соглашением, т. е. актом, который заключается в договорном порядке, но наряду с конкретными обязательствами содержит [нормы права](https://pandia.ru/text/category/normi_prava/).

Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства по следующим вопросам:

-  формы, системы и размеры [оплаты труда](https://pandia.ru/text/category/oplata_truda/);

-  выплата пособий и компенсаций;

-  механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции;

-  занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

-  [рабочее время](https://pandia.ru/text/category/vremya_rabochee/) и время отдыха, продолжительность отпусков;

-  улучшение условий и [охраны труда](https://pandia.ru/text/category/ohrana_truda/) работников;

-  [экологическая безопасность](https://pandia.ru/text/category/bezopasnostmz_okruzhayushej_sredi/) и охрана здоровья работников;

-  гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

-  оздоровление и отдых работников и членов их семей;

-  контроль за исполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон;

-  другие вопросы.

В коллективном договоре с учетом финансово - экономического положения организации могут быть установлены льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными [нормативными актами](https://pandia.ru/text/category/akt_normativnij/), соглашениями.

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных [правовых актах](https://pandia.ru/text/category/pravovie_akti/) содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами самостоятельно, без вмешательства других лиц и органов. Однако, при определении содержания коллективного договора необходимо исходить из компетенции работодателя. Недопустимо включать в договор условия, предусматривать которые работодатель не вправе (например, для работников бюджетной сферы - [должностные оклады](https://pandia.ru/text/category/dolzhnostnoj_oklad/) устанавливаются специальными нормативными актами).

Обязательства по общему правилу возлагаются на работодателя. Работники выполняют лишь обязанности, предусмотренные законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, [должностной инструкцией](https://pandia.ru/text/category/dolzhnostnie_instruktcii/) и [трудовым договором](https://pandia.ru/text/category/dogovor_trudovoj/). Надо иметь в виду, что экономическое и правовое положение сторон различно. В связи с этим никаких дополнительных (по сравнению с трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями) обязательств на работников возложить нельзя. Работники могут лишь отказаться от проведения забастовок по условиям, включенным в коллективный договор, при своевременном их выполнении.

Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников по сравнению с действующим законодательством, генеральным, краевым, районными соглашениями, напротив коллективный договор может устанавливать [дополнительные льготы](https://pandia.ru/text/category/dopolnitelmznie_lmzgoti/) и преимущества, более благоприятные условия труда.

Коллективные договоры заключаются во всех организациях, где применяется наемный труд.

Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до 3-х лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от членства в профсоюзе и других обстоятельств. Коллективный договор распространяется также на лиц, поступивших на работу после его заключения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения [трудового договора](https://pandia.ru/text/category/trudovie_dogovora/) с руководителем организации.

При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном для его заключения.

Интересы работников при заключении коллективного договора представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. К «иным представителям» относятся как представительные органы, действующие на постоянной основе, так и просто один или несколько представителей. Более перспективным считается представление интересов работников профсоюзными организациями, но в настоящее время в [Ставропольском крае](https://pandia.ru/text/category/stavropolmzskij_kraj/) и, в частности, в Изобильненском районе все более широкое распространение получают коллективные договоры, в которых сторону работников представляют не профсоюзы, а иные представители. На сегодняшний день в районе таких договоров 41, что составляет 23 % от числа зарегистрированных в управлении труда, это ниже среднекраевого показателя, который равен 26 %.

В соответствии со ст. 50 ТК РФ, коллективные договоры подлежат уведомительной регистрации в органе по труду. Регистрации подлежат все коллективные договоры, заключаемые в организациях, независимо от форм собственности и [ведомственной](https://pandia.ru/text/category/vedomstvo/) подчиненности. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в период его действия, или при продлении действия коллективного договора на новый срок, а также решения о продлении действия коллективного договора на новый срок, оформляются отдельными документами и регистрируются в порядке, установленном для коллективных договоров.

Большое значение имеет проведение предварительной экспертизы коллективных договоров, которая осуществляется управлением труда и социальной защиты населения, в ходе которой выявляются положения коллективных договоров, противоречащие действующему законодательству, ущемляющие права работников.

Коллективный договор разрабатывается в порядке коллективных переговоров. Коллективные переговоры проводятся как для заключения коллективного договора, так и для внесения дополнений и изменений.

Коллективные переговоры вправе начать любая из сторон. Для этого она должна направить другой стороне письменное уведомление с предложением о начале коллективных переговоров. Сторона, получившая уведомление, обязана в 7-дневный срок вступить в коллективные переговоры, т. е. выдвинуть [встречные предложения](https://pandia.ru/text/category/vstrechnoe_predlozhenie/) по составу комиссии по ведению переговоров.

Вся трудность заключения коллективного договора состоит в том, чтобы в порядке ведения коллективных переговоров найти ту золотую середину, которая удовлетворила бы стороны хотя бы на период действия коллективного договора.