



КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ И ПОРЯДОК ИХ ВЕДЕНИЯ

Подготовила: Порошина Л.В., студентка 4
курса юридического факультета РГА, гр.Ю-102

Конвенции и рекомендации МОТ

1. КОНВЕНЦИЯ 98

Конвенция о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров 1949 г.

2. КОНВЕНЦИЯ 151

Конвенция о защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе 1978 г.

3. РЕКОМЕНДАЦИЯ 159

Рекомендация о процедурах определения условий занятости на государственной службе 1978 г.

4. КОНВЕНЦИЯ 154

Конвенция о содействии коллективным переговорам 1981 г.

5. РЕКОМЕНДАЦИЯ 163

Рекомендация о содействии коллективным переговорам 1981 г.

6. РЕКОМЕНДАЦИЯ 91

Рекомендация о коллективных договорах 1951 г.

7. РЕКОМЕНДАЦИЯ 92

Рекомендация о добровольном примирении и арбитраже 1951 г.

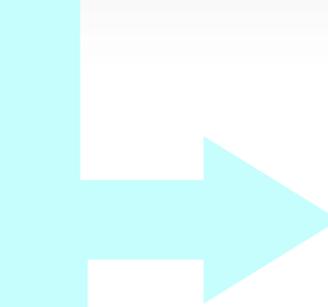
КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ — одна из важнейших форм социального партнерства, подготовки и заключения коллективных договоров и соглашений, обеспечивающих эффективную социальную защиту работников, разрешения коллективного трудового спора.

Согласно ст. 2 Конвенции МОТ 1981 г. (№ 154) «О содействии К. п.» термин "коллективные переговоры" означает:

регулирование отношений между предпринимателями (или их организациями) и трудящимися (или организациями трудящихся).

все переговоры, которые проводятся между предпринимателем или группой предпринимателей (одной или несколькими организациями предпринимателей) и одной или несколькими организациями трудящихся в целях определения УТ и занятости.

Как отмечалось выше, нормы МОТ (Конвенции № 98, 151 и 154 и Рекомендация № 91) сводят основное содержание коллективных переговоров к *«срокам и условиям труда и занятости»* и к регулированию *«отношений между работодателями и работниками, а также между организациями работодателей и трудящихся»*. Однако определить вопросы, которые следует рассматривать в ходе коллективных переговоров, не просто, поскольку все зависит от того, что подразумевается под упоминаемыми выше условиями и отношениями.



Понятие **«условий труда»** не ограничивается традиционными условиями труда (рабочее время, сверхурочные, периоды отдыха заработная плата и т.д.), а охватывает и «ряд проблем, которые обычно рассматриваются в рамках условий занятости», такие, как повышение, перевод на другое место работы, увольнение без предварительного уведомления и прочие



Очевидно, что вопросы, касающиеся **взаимоотношения сторон**, охватываемых коллективными переговорами, не только включают предоставляемые профсоюзам гарантии и возможности, но и другие виды консультаций, обмена мнениями и сотрудничества, а также процедуры, создаваемые для разрешения споров.

Принципы коллективных переговоров:

ПРИНЦИП СВОБОДНЫХ И ДОБРОВОЛЬНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

Поскольку добровольная природа коллективных переговоров является основополагающим элементом принципа свободы объединения, процесс коллективных переговоров не может быть навязан, а процедуры поддержки переговорного процесса должны в принципе учитывать его добровольный характер; более того, уровень переговоров не должен навязываться в одностороннем порядке законом или властями, и проведение переговоров должно быть возможным на любом уровне.

ПРИНЦИП ДОБРОСОВЕСТНОСТИ

Под принципом добросовестного ведения коллективных переговоров подразумевается признание представительных организаций, которые стремятся достичь соглашения, ведут искренние и конструктивные переговоры, избегают неоправданных отсрочек в переговорах и взаимно признают принятые обязательства, в полной мере учитывают результаты переговоров.

Ограничения на осуществление права на К.П.

Право на коллективные переговоры должно признаваться повсюду — в частном и государственном секторах, и только вооруженные силы, полиция и работники на государственной службе, занятые в органах государственного управления, могут быть исключены из этого списка (Конвенция № 98).

Албания.

Отрицание права работников на государственной службе, не занятых в органах государственного управления, на переговоры о своей заработной плате. Она устанавливается указом.

Германия.

Лишение права на коллективные переговоры учителей, имеющих статус гражданских служащих.

Бразилия.

Отрицание права на коллективные переговоры за работниками на государственной службе, не занятыми в органах государственного управления; согласование коллективных переговоров о заработной плате с экономической политикой правительства.

Эквадор.

Отрицание права на коллективные переговоры за трудящимися в министерствах и других государственных и муниципальных учреждениях, а также занятых в частных организациях, действующих в социальной и общественной сфере.

Участвующие в коллективных переговорах СВОБОДНЫ в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

Порядок ведения К.п. установлен ст.37 Трудового Кодекса РФ.

Две и более первичных профсоюзных организации, объединяющие в совокупности более $\frac{1}{2}$ работников данного работодателя

Одна первичная профсоюзная организация, объединяющая более $\frac{1}{2}$ работников данного работодателя

Ни одна из первичных профсоюзных организаций не объединяет более $\frac{1}{2}$ работников данного работодателя

- ✓ Первичная профсоюзная организация не определена
- ✓ Работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации

Две и более первичных профсоюзных организации, объединяющие в совокупности более 1/2 работников данного работодателя

их
вы
бо
рн
ых

для ведения к.п.

**ЕДИНЫЙ
ПРЕДСТА-
ВИТЕЛЬНЫЙ
ОРГАН**

для разработки
единого проекта
коллективного
договора

✓ принцип
пропорционального
представительства
✓ в состав д.б. включен
представитель из каждой
проф. организации

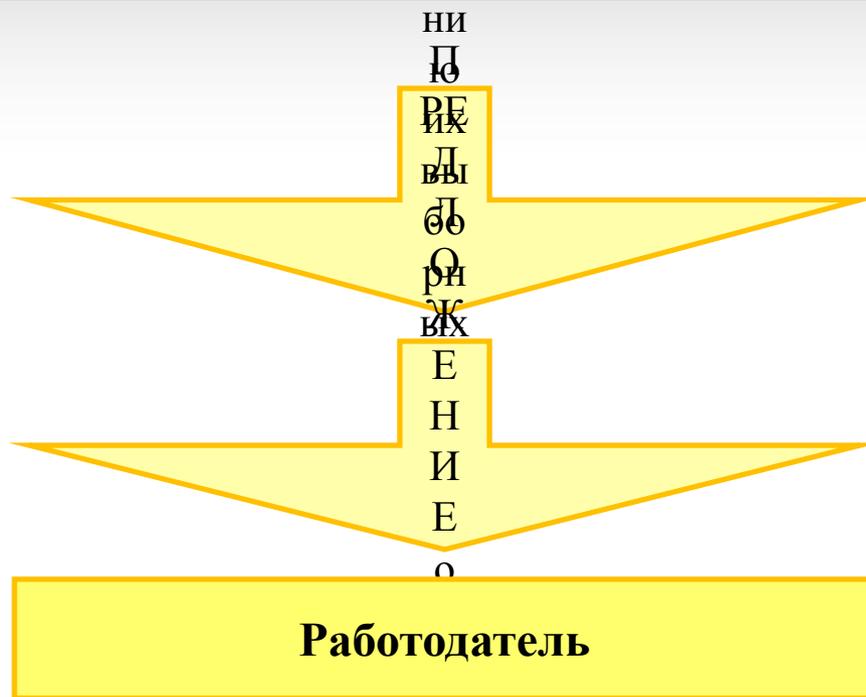
для заключения
коллективного
договора

О
Ж
Е
Н
И
Е
О

Работодатель

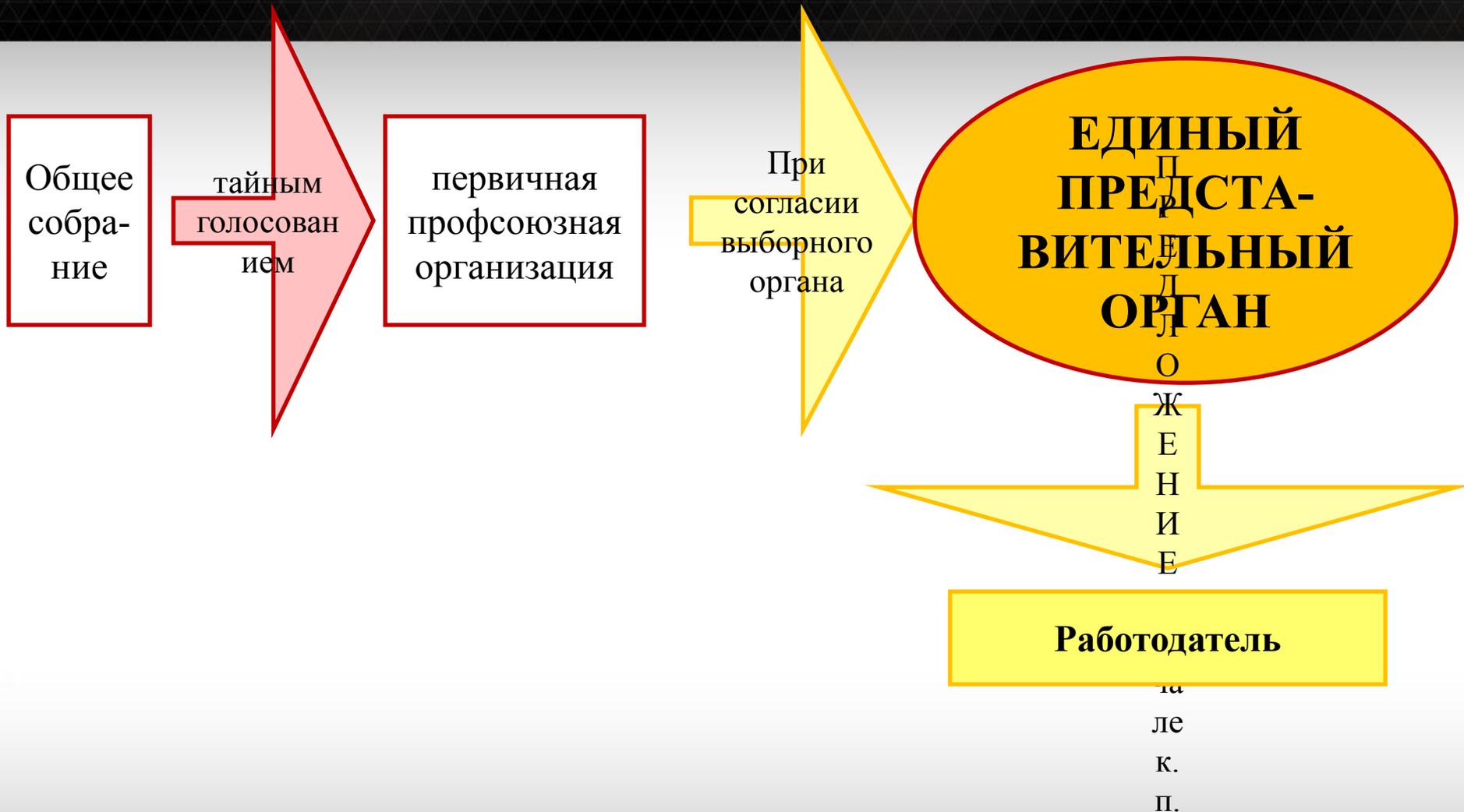
ле

По
ре
ше
нию
одна первичная профсоюзная организация, объединяющая более 1/2
работников данного работодателя



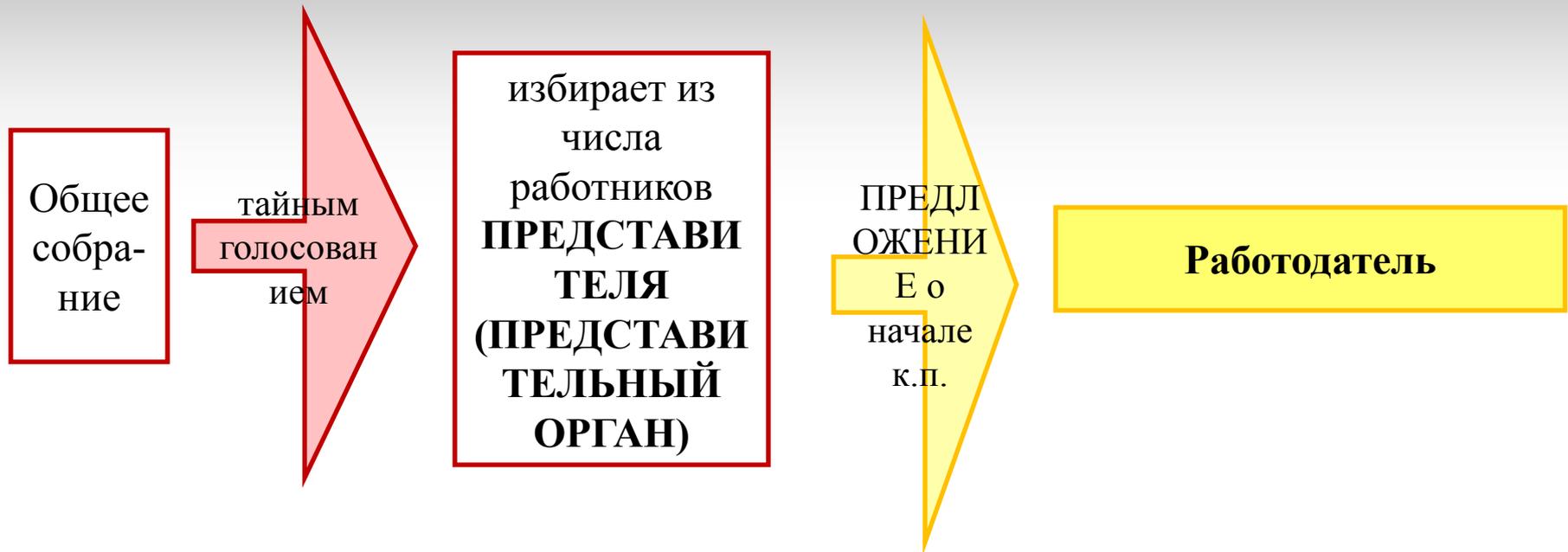
ле
к.
п.

Ни одна из первичных профсоюзных организаций не объединяет более 1/2 работников данного работодателя



✓ Первичная профсоюзная организация **не определена**

✓ Работники данного работодателя **не объединены** в какие-либо первичные профсоюзные организации



- ✓ Первичная профсоюзная организация
- ✓ Единый представительный орган
- ✓ Представитель

1. направляют работодателю ПРЕДЛОЖЕНИЕ о начале к.п.
2. извещают об этом иные первичные профсоюзные организации.
3. в течение 5 рабочих дней по запросу включают их представителей в состав имеющегося единого представительного органа.
4. в течение 2 недель после получения запроса предоставляют сторонам имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения к.п.
5. не разглашают сведения, относящиеся к охраняемой законом тайне (иначе - дисциплинарная, административная, гражданско-правовая, уголовная ответственность)

Представители стороны, получившие предложение в письменной в форме о начале к.п., обязаны в течение **7 КАЛЕНДАРНЫХ ДНЕЙ** со дня его получения направить инициатору ответ, указав представителей со своей стороны

День начала к.п. – день, следующий за днем получения инициатором ответа от противной стороны.

Срок, место и порядок проведения к.п. определяются представителями сторон.

Если в ходе К. п. не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется **ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ**.

Для лиц, участвующих в К. п., установлены **гарантии и компенсации**. Они освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более чем на 3 месяца (ст. 39 ТК РФ). Исчисление средней заработной платы осуществляется в соответствии с правилами, определенными в ст. 139 ТК РФ.

Все затраты, связанные с участием в К. п., **компенсируются** в порядке, предусмотренном законодательством, коллективным договором, соглашением.

Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Спасибо за внимание!