СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1. Понятие коллективного договора

1.1 Коллективный договор в системе социального партнерства

1.2 Понятие коллективного договора, его стороны и субъекты

1.3 Принципы заключения и разработки коллективных договоров

ГЛАВА 2. Структура коллективного договора

2.1 Структура коллективного договора

2.2 Структура коллективного договора ЗАО ЧОП "Электра"

ГЛАВА 3. Действие коллективного договора

3.1 Порядок заключения и сроки действия коллективного договора

3.2 Контроль и ответственность при заключении и исполнении коллективного договора

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

# ВВЕДЕНИЕ

Данная выпускная квалификационная работа представляет собой теоретический и практический анализ понятия, структуры и действия института коллективного трудового договора.

На наш взгляд, это очень важная и актуальная тема исследования.

Об актуальности темы свидетельствует и тот факт, что правовое регулирование данного института в связи с принятием нового Трудового кодекса РФ претерпело серьезные, а, по сути, фундаментальные преобразовательные изменения. Существенным новшеством следует признать появление в трудовом законодательстве нормативных требований к содержанию коллективного трудового договора, детальному определению процедуре его заключения, вступления в силу, исполнения и других, многозначительных для практического применения законодательных уточнений.

Объект исследований представляет собой реально существующие общественные отношения, возникающие в ходе заключения, изменения и расторжения коллективного трудового договора.

Предметом исследования является коллективный договор – как сложный комплексный институт трудового права.

Основная цель выпускной квалификационной работы состоит в том, чтобы всесторонне изучить и проанализировать понятие коллективного договора, его структуру и действие.

Цель работы определяет следующие задачи:

1. изучить нормативно-правовую базу, а также теоретический и практический материал по коллективному договору;
2. дать понятие коллективного договора и общую характеристику его условий;
3. проанализировать вопросы заключения коллективного договора;
4. проанализировать содержание и структуру коллективного договора;

С учетом специфики данной темы и круга затронутых вопросов структура работы позволяет последовательно осветить в первой части теоретические вопросы, понятие коллективного договора. Во второй главе работы проводится исследование структуры коллективного договора, и предлагается рассмотреть действующий договор, заключенный в ЗАО ЧОП «ЭЛЕКТРА».

В заключительной главе работы изучены порядок заключения, сроки действия коллективного договора, контроль и ответственность при заключении и исполнении коллективного договора.

Методология, использованная в работе включает в себя общеправовыеметоды изучения: исторический метод, формально-юридический метод, метод сравнительного исследования, анализ и синтез законодательства и практики.

При написании данной работы были проанализированы основные учебные и научные материалы в рамках тематики работы, комментарии к действующему трудовому законодательству, а также различные публикации в периодической прессе о сущности и особенностях коллективного договора. При этом можно выделить следующих авторов: В.И. Власов, И.В. Гейц, Б.М. Жарков, Е.Г. Карсетская, М.М. Кислякова, М.И. Кучма, Б.А. Шеломов, М.В. Лушникова, Р.Н. Лыгин, Г.П. Мирзоян, А.Ф. Нуртдинова, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Окуньков, Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Г.М. Порваткин, Г.Н. Семигин, В.Н. Толкунова и др.

# ГЛАВА 1. **Понятие коллективного договора**

## 1.1 Коллективный договор в системе социального партнерства

Социальное партнерство - это "система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений" (ст. 23 ТК РФ).

Федеральный закон "О коллективных договорах и соглашениях" «…впервые признал социальное партнерство работников и работодателей в сфере труда, урегулировал социально-партнерские соглашения, но не раскрыл понятия социального партнерства» [32]. В юридической науке социальное партнерство рассматривалось по-разному: как метод трудового права (М.В. Лушникова, А.А. Крыжановская), как принцип трудового права (Н.И. Гонцов); как элемент отрасли (Э.Н. Бондаренко) и др. Действующий Трудовой кодекс РФ в ст. 2 называет социальное партнерство одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Органы государственной власти и органы местного самоуправления могут быть сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в случаях, предусмотренных федеральными законами.

От сторон социального партнерства следует отличать органы социального партнерства. Статья 35 Трудового кодекса РФ закрепляет многоступенчатую систему комиссий, регулирующих социально-трудовые отношения.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. В субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ. Законы субъектов РФ, положения, утверждаемые представительными органами местного самоуправления, регламентируют деятельность территориальных трехсторонних комиссий, действующих в рамках определенных территорий или муниципальных образований.

На федеральном уровне или на уровне субъекта Российской Федерации могут создаваться отраслевые (межотраслевые) комиссии в целях проведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения. На локальном уровне, т.е. на уровне конкретной организации, - комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

Статья 35 Трудового кодекса РФ определяет и сферу деятельности этих комиссий. К ней относятся: обеспечение регулирования социально-трудовых отношений; ведение коллективных переговоров и подготовка проектов коллективного договора, соглашений, их заключение; организация контроля за выполнением коллективного договора и соглашений. Следует заметить, что социально-трудовые отношения - понятие более широкое, чем трудовые отношения, т.к. оно включает в себя отношения по социальному обеспечению, бытовому обслуживанию и другие отношения социальной сферы.

Система социального партнерства должна функционировать на всех уровнях экономики - от общефедерального до уровня отдельно взятой организации. Система социального партнерства включает следующие уровни [9]:

* федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
* региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;
* отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
* территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
* уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в основном действуют на принципах трипартизма, представляющих интересы работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства или органов местного самоуправления. Все нормативные акты, действующие на этих уровнях, должны приниматься и применяться с учетом принципов социального партнерства.

Социальное партнерство как самостоятельный институт трудового права имеет свои принципы, которые не противоречат основным принципам правового регулирования трудовых отношений, а развивают их применительно к данному институту.

Основными принципами социального партнерства, закрепленными в ст. 24 Трудового кодекса РФ, являются:

* равноправие сторон;
* уважение и учет интересов сторон;
* заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
* содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
* соблюдение сторонами и их представителями правовых актов;
* полномочность представителей сторон;
* свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
* добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
* реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
* обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
* контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
* ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

В современных условиях возросла регулятивная роль коллективного договора. Он является наиболее значимой формой социального партнерства. 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 этом определении указаны стороны и содержание коллективного договора как главного правового акта, регулирующего широкий круг социально-трудовых отношений на локальном уровне (ст. 40 ТК РФ).

Коллективные договоры являются нормативными соглашениями, принимаемыми в результате проведения коллективных переговоров. Они содержат правовые нормы, регулирующие общественные отношения, отнесенные к предмету трудового права, и признаются источниками трудового права.

Коллективный договор может заключаться в организации, ее филиалах и представительствах. Организационно-правовые формы организаций, штатная численность, ведомственная подчиненность не влияют на возможность заключения коллективного договора.

Коллективный договор - это двусторонний акт. «Сторонами коллективного договора являются работники организации, от имени которых выступают их представители, и работодатель, представителем которого является руководитель организации [35].

При заключении коллективного договора в филиале, представительстве представителем работодателя выступает руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем (ч. 5 ст. 40 ТК РФ). В настоящее время, как и раньше, наиболее типичная форма представительства - профсоюзы. Работники, не вступившие в члены профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Если же профсоюзная организация не создана, то работники могут поручить представлять их интересы иному представителю.

При наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций ими создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения. «…Создание единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации» [18].

При разработке и принятии коллективного договора сторонам следует руководствоваться основными принципами социального партнерства (ст. 24 ТК). Трудовой кодекс РФ не определил порядок принятия коллективного договора, а лишь предусмотрел в ст. 42, что "порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется сторонами в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами".

Инициаторами проведения коллективных переговоров вправе выступить представители работников или работодателей. Инициатор переговоров посылает другой стороне уведомление в письменной форме с предложением о начале переговоров. Представители стороны, получившие уведомление, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления. Порядок ведения коллективных переговоров указан в ст. 37 ТК РФ. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, которые являются участниками указанных переговоров. Кодекс закрепил обязанность сторон предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Подготовленный проект коллективного договора обсуждается в подразделениях организации (цехах, отделах), затем дорабатывается с учетом поступивших замечаний и дополнений. Коллективный договор утверждается общим собранием (конференцией) и подписывается всеми участниками единого представительного органа. Часть 2 ст. 40 ТК РФ устанавливает, что «…при недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий» [34].

Неурегулированные разногласия могут стать коллективным трудовым спором и тогда будут разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

На Министерство здравоохранения и социального развития РФ в лице соответствующего органа возложена миссия уведомительной регистрации. В течение семи дней со дня подписания коллективный договор направляется представителем работодателя в орган по труду. Регистрация носит уведомительный характер. Ее цель - проверка соответствия положений коллективного договора действующему законодательству. Если выявлены условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, то орган по труду информирует об этом стороны коллективного договора и государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, не могут применяться (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами (а не со дня регистрации) либо со дня, определенного коллективным договором. Действие коллективного договора после его подписания распространяется на всех работников данной организации, филиала, представительства независимо от их членства в профсоюзе или непринадлежности к нему, независимо от того, кто от имени работников подписал данный коллективный договор.

Статья 43 Трудового кодекса «…устанавливает максимально возможный срок действия коллективного договора - не более трех лет. Стороны могут самостоятельно выбрать любой вариант в пределах этого срока, а также вправе продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет» [27].

Изменение наименования организации, а также расторжение трудового договора с руководителем организации не прекращает действия коллективного договора. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. Если меняется форма собственности организации, то коллективный договор сохраняет свое действие на протяжении трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности организации стороны могут продлить срок действия коллективного договора на срок до трех лет или заключить новый, но для этого любая из сторон должна сделать соответствующее предложение другой стороне. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

В течение всего срока действия коллективного договора в него могут вноситься необходимые изменения и дополнения. Происходит это с согласия обеих сторон и по мере необходимости. Статья 44 ТК РФ устанавливает, что в данном случае применяется тот же порядок, что и при заключении коллективного договора.

## 1.2 Понятие коллективного договора, его стороны и субъекты

В настоящее время, в связи с утратой силы с 6 октября 2006 года Закона Российской Федерации от 11 марта 1992 года №2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» основным документом, определяющим правовые основы разработки, заключения и выполнения коллективных договоров является Трудовой Кодекс Российской Федерации.

Трудовой кодекс Российской Федерации дает следующее определение коллективного договора: «Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей» (ч.1 ст. 40 ТК РФ).

Из ч. 3 ст. 43 ТК РФ следует, что коллективный договор может быть заключен не только в организации, но и в ее филиале, представительстве. Заключение коллективного договора в филиале, представительстве организации должно происходить в соответствии с учредительными документами организации, положениями о филиале, представительстве. Из внутренних документов организации должно вытекать наличие у руководителя филиала, представительства полномочий работодателя, например, по приему и увольнению, то есть заключению договоров от имени организации. Наличие подобных полномочий «…позволяет полномочным представителям работников филиала, представительства требовать заключения в нем коллективного договора, который не может противоречить не только законодательству, но и коллективному договору организации» [21].

Коллективный договор не относится к обязательным кадровым документам, поскольку трудовое законодательство предоставляет работникам и работодателям право выбора - заключать или не заключать данный правовой акт.

Коллективный договор относится к двухсторонним актам и должен содержать подписи обеих сторон коллективных переговоров – от представителей работодателя и работников. Помимо этого он должен содержать такие реквизиты, как место и дата составления документа, указывать наименования сторон, от имени которых он заключен, срок его действия, порядок изменения и продления.

Роль коллективного договора в условиях действия нового Трудового Кодекса особенно важна: поскольку Трудовой кодекс по некоторым позициям сводит к минимуму правовую защиту работника, коллективный договор является способом повышения защищенности работника, поскольку в него можно включить дополнительные права и гарантии для работников. Все зависит от способности представителей работников вести переговоры с работодателем.

Коллективный договор позволяет с учетом специфики организации труда у конкретного работодателя урегулировать особенности имеющихся социально-трудовых отношений. В любом случае у каждого работодателя имеются такие особенности, но они разрознены и содержатся в различных приказах, распоряжениях и других актах, принимаемых работодателем или руководящими работниками организации. Содержание их в коллективном договоре приведет к упорядочению документооборота и исключению возможных ошибок при применении правовых норм.

Из определения коллективного договора, имеющегося в действующем законодательстве, можно выделить следующие обстоятельства, характеризующие данное правовое понятие. Во-первых, коллективный договор является правовым актом, то есть в его содержании имеются обязательные для представителей работодателя и работников правила поведения, а также иные условия. Во-вторых, сферой регулирования коллективным договором являются социально-трудовые отношения, перечень которых невозможно определить в законодательстве исчерпывающим образом. Как уже отмечалось, этот перечень гораздо шире круга отношений, входящих в предмет трудового права. В-третьих, данное правовое понятие характеризует возможность заключения коллективного договора не только в организации, но и в ее филиале, представительстве, руководители которого имеют полномочия работодателя заключать договоры от имени организации. В-четвертых, рассматриваемое правовое понятие характеризуется определением в законодательстве сторон коллективного договора, к числу которых относятся работодатель и работники организации, филиала, представительства в лице своих представителей.

Таким образом, из определения коллективного договора следует, что «…его сторонами являются работодатель и работники в лице своих представителей. Представителями работодателя в качестве стороны коллективного договора являются лица, наделенные надлежащими полномочиями, которые соответствующим образом оформлены, подписавшие и (или) уполномочившие подписать от имени работодателя коллективный договор» [16].

Смена представителей работодателя, то есть лиц, полномочных выступать от имени организации, филиала, представительства, в которых заключен коллективный договор, не освобождает вновь назначенных представителей работодателя от обязанности соблюдать действующий коллективный договор. Следовательно, персональный состав представителей работодателя в процессе реализации коллективного договора может изменяться. По этой причине стороной работодателя в коллективном договоре следует признать полномочных представителей, которые могут выступать от имени организации, филиала, представительства, в которых он заключен, при реализации его положений. Таким образом, сторона работодателя - полномочные представители организации, филиала, представительства, которые в силу имеющихся у них прав могут обеспечить исполнение условий коллективного договора. Причем полномочные представители работодателя могут появиться и после заключения коллективного договора. Однако невыполнение условий коллективного договора представителями работодателя, имеющими полномочия по их реализации, независимо от того, принимали они участие в коллективных переговорах или нет, является нарушением законодательства, за совершение которого может последовать административная ответственность.

Другой стороной коллективного договора являются работники в лице своих представителей. Коллективный договор распространяется на всех работников организации. Поэтому стороной в коллективном договоре являются работники организации, имеющие своих полномочных представителей. Полномочными представителями работников в организации признается профсоюз, членами которого они являются. В связи с чем стороной коллективного договора являются профсоюзы, действующие в организации, филиале, представительстве, где он заключен.

Для того чтобы быть признанным стороной коллективного договора, профсоюзу вовсе не обязательно участвовать в коллективных переговорах и заключении коллективного договора. Профсоюз может появиться в организации, филиале, представительстве, где действует коллективный договор, и после его заключения. Однако после создания профсоюза он как полномочный представитель работников, на которых распространяется коллективный договор, становится стороной коллективного договора. Например, в организации заключен коллективный договор, одним из условий которого является возможность лишения части заработной платы за опоздание на работу. Работники, не дожидаясь применения данного условия коллективного договора, создали профсоюз для отмены его незаконного положения. После создания профсоюз становится полномочным представителем работников, на которых распространяется коллективный договор, а следовательно, и стороной коллективного договора. Появление нового профсоюза никоим образом не ущемляет прав других профсоюзов, принимавших участие в коллективных переговорах и заключивших коллективный договор.

Как профсоюзы, непосредственно принимавшие участие в заключении коллективного договора, так и вновь созданный профсоюз получают полномочия выступать от имени стороны коллективного договора, поскольку они являются представителями работников, на которых распространяется коллективный договор. В связи с изложенным «…вновь созданный профсоюз, наравне с непосредственно участвовавшими в заключении коллективного договора профсоюзами, обладает полномочиями по обжалованию условий коллективного договора, в частности, предусматривающего удержание части заработной платы за опоздание на работу» [17].

Такое заявление должно быть принято судом и рассмотрено по существу независимо от того, применено или нет данное условие к членам профсоюза. Ведь в этом случае профсоюз выступает в качестве полномочного представителя работников, на которых распространяется коллективный договор, в силу чего он может выступать как сторона коллективного договора. Следовательно, другой стороной коллективного договора являются действующие в организации, филиале, представительстве, в которых заключен данный договор, профсоюзы как полномочные представители работников, на которых распространяет он свое действие. Такой вывод напрашивается из содержания ч. 1 ст. 40 ТК РФ, в которой стороной коллективного договора названы работники в лице своих представителей. Полномочными представителями работников в организации, филиале, представительстве, в которых действует коллективный договор, выступают профсоюзы, которые и становятся стороной коллективного договора как представители работников, на которых он распространяется.

В коллективном договоре могут быть названы субъекты - исполнители его условий, то есть конкретные представители работодателя или работников, на которых возлагается обязанность по выполнению части условий заключенного договора. Включение в коллективный договор обязанностей с указанием конкретных субъектов-исполнителей влечет возникновение у полномочных представителей стороны коллективного договора обязательства принять соответствующие меры для выполнения субъектами-исполнителями возложенных на них коллективным договором обязанностей. Для достижения данной цели полномочные представители - работодатели должны издать соответствующий приказ (распоряжение) о возложении обязанности исполнить условия коллективного договора на конкретное лицо. За неисполнение условий коллективного договора к ответственности могут быть привлечены лишь полномочные представители работодателя, выступающие в качестве его стороны. Тогда как конкретный субъект-исполнитель, назначенный приказом (распоряжением) работодателя на основании взятых им по коллективному договору обязанностей, будет отвечать перед представителем работодателя за неисполнение его приказа (распоряжения).

Аналогичным образом оформляются отношения и с субъектами-исполнителями со стороны представителей работников. Профсоюз, принявший на себя обязательства по коллективному договору, должен назначить конкретное лицо на основании данного договора. Однако ответственность за неисполнение условий договора, например в части не проведения забастовок в период его действия, будет нести профсоюз как сторона коллективного договора. Тогда как назначенный профсоюзом конкретный субъект-исполнитель будет нести ответственность перед профсоюзом, а не перед работодателем.

Таким образом, стороны коллективного договора и его субъекты-исполнители имеют различный правовой статус. Стороны коллективного договора несут ответственность за неисполнение его условий друг перед другом. В свою очередь субъекты-исполнители несут ответственность перед стороной коллективного договора, от имени которой они должны были выполнить условия коллективного договора.

## 1.3 Принципы заключения и разработки коллективных договоров

В ст. 24 ТК РФ перечислены принципы социального партнерства, которые применимы к заключению коллективных договоров и соглашений как к одной из главных частей данного понятия. Данные принципы должны быть соблюдены при заключении коллективных договоров и соглашений. Несоблюдение перечисленных принципов может стать основанием для признания коллективного договора или соглашения, принятого с нарушением этих принципов, недействующим или недействительным. Рассмотрим данные принципы в порядке, определенном в ст. 24 ТК РФ.

Первым принципом в названной статье указано равноправие сторон. Принцип равноправия сторон позволяет выделить две правовые составляющие данного принципа. Во-первых, каждая из сторон должна иметь возможность выразить самостоятельную позицию при заключении коллективных договоров и соглашений. То есть сторона коллективного договора или соглашения должна самостоятельно принимать решение о заключении договора о труде данного вида. Самостоятельность позиции может быть подтверждена документом об одобрении проекта коллективного договора или соглашения полномочным органом или лицом, выступающим от имени стороны указанных договоров. Во-вторых, «…равноправие сторон предполагает отсутствие обстоятельств, доказанность которых позволяет сделать вывод о наличии зависимости одной стороны договора или соглашения от другой. Наличие такой зависимости позволяет сделать вывод об отсутствии равноправия при заключении договора или соглашения, что позволяет требовать признания договора о труде недействующим или недействительным» [25].

Вторым принципом в ст. 24 ТК РФ названы уважение и учет интересов сторон коллективного договора или соглашения. Введение рассматриваемого принципа в законодательство имеет значение для возбуждения административных и гражданских дел о необоснованности отказа представителей работодателя от заключения коллективного договора или соглашения. Как уже отмечалось, праву сопутствует обязанность по его реализации. Однако обязанность по заключению коллективных договоров и соглашений в действующем законодательстве отсутствует. Возведение в правовой принцип уважения и учета интересов сторон договора или соглашения позволяет использовать его в административном и гражданском судопроизводстве при решении вопроса об обоснованности или необоснованности отказа представителей работодателя от заключения договора о труде. Наличие данного принципа в содержании законодательства не позволяет суду отказать в рассмотрении по существу требований представителей работников о заключении коллективного договора или соглашения на предлагаемых условиях ввиду необоснованности отказа работодателя от такого заключения. При рассмотрении подобных дел судебные органы должны применять данный принцип, который позволяет дать оценку не праву и корреспондирующей ему обязанности, а учету интересов работников при отказе от заключения представителями работодателя договора о труде.

Далее в ст. 24 ТК РФ назван принцип заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях. Данный принцип также может быть применен при рассмотрении заявления о необоснованности отказа от заключения договора или соглашения. Ведь «…отказываясь от заключения договора о труде, сторона коллективного договора или соглашения допускает нарушение данного принципа, который не позволяет необоснованно отказываться от участия в договорных отношениях. Со ссылкой на рассматриваемый принцип возможно возбуждать гражданское дело или административное преследование за незаконный отказ от заключения договора или соглашения, так как в этом случае нарушается интерес стороны на участие в договорных отношениях со стороной, отказывающейся от заключения договора о труде» [27].

Дальше в ст. 24 ТК РФ назван принцип содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе. Содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства в виде участия работников и работодателей в коллективных переговорах, заключении договоров и соглашений может быть осуществлено при защите интересов сторон договоров о труде на договорное регулирование условий труда. Реализация данного принципа предполагает возникновение обязанности у судебных органов рассматривать заявления о необоснованном отказе от участия в коллективных переговорах и заключении договоров и соглашений.

Следующим принципом в ст. 24 ТК РФ названо соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов. Реализация данного принципа не позволяет включать в коллективные договоры и соглашения условия, умаляющие права и свободы работников, гарантированные в законодательстве. Данные условия при реализации рассматриваемого принципа не могут применяться, они являются недействительными с момента их включения в договор о труде. Однако стороны договора или соглашения вправе включить дополнительные, по сравнению с законодательством о труде, льготы для работников в содержание данных договоров. Такое включение соответствует действующему законодательству и не будет являться нарушением рассматриваемого принципа.

Далее в ст. 24 ТК РФ назван принцип полномочности представителей сторон. Заключение договора о труде лицами, не имеющими соответствующих полномочий, влечет недействительность договора в целом. Поэтому «…нарушение данного принципа влияет на судьбу коллективного договора или соглашения. Однако полномочные органы или лица могут подтвердить действие договора о труде и принятые на основании его условий решения. В этом случае принцип полномочности представителей сторон соблюдается, и договор о труде будет действовать» [18].

Следующим в ст. 24 ТК РФ назван принцип свободы выбора при обсуждении вопросов о заключении коллективных договоров и соглашений. Применение данного принципа прямо связано с самостоятельностью позиции участников коллективных переговоров при определении вопросов, решаемых при заключении договоров и соглашений. Оказание давления на стороны коллективного договора или соглашения может стать одним из оснований для признания отдельных условий, принятых под давлением при отсутствии самостоятельной позиции хотя бы у одной из его сторон, недействующими.

Дальше в ст. 24 ТК РФ назван принцип добровольности принятия сторонами обязательств по коллективному договору или соглашению. Данный принцип позволяет оспорить условия, принятые стороной при оказании на ее представителей незаконного давления. Незаконными следует признавать любые способы давления представителей работодателей на работников, которые не предусмотрены действующим законодательством. Применение способов давления, не предусмотренных законодательством, по отношению к работникам означает ограничение их прав. В силу требований ст. 55 Конституции РФ такое ограничение может быть проведено исключительно федеральным законом. Тогда как работники и их представители могут использовать любые не запрещенные законодательством способы воздействия на представителей работодателя с целью защиты интересов работников. К их числу могут быть отнесены митинги, собрания, демонстрации и иные действия, не запрещенные законом. Ссылки работодателя на недобровольность принятия обязательств по договору о труде не могут быть признаны основанием для освобождения от их исполнения при использовании представителями работников законных способов воздействия на представителей работодателя.

Следующим в ст. 24 ТК РФ назван принцип реальности принимаемых по коллективному договору или соглашению обязательств. Принятие нереальных обязательств вступает в противоречие с данным принципом.

Поэтому обязательства, которые признаны нереальными полномочными государственными органами, в частности судом, не должны исполняться.

При возникновении спора о нереальности принятых по договору о труде обязательств сторона, возбудившая такой спор, обязана доказать нереальность принятых на себя обязательств на момент заключения договора или соглашения. Отсутствие таких доказательств является основанием для отказа в удовлетворении требований о нереальности принятых по договору о труде обязательств. При реализации данного принципа в судебном порядке необходимо доказать и обстоятельства, побудившие сторону договора или соглашения принять на себя нереальные обязательства. Поэтому применение этого принципа непосредственно связано с принципом добровольности принятия обязательств. Очевидно, что нереальные обязательства могут быть приняты при незаконном давлении на сторону договора или соглашения.

Еще одним принципом в ст. 24 ТК РФ названа обязательность исполнения условий договоров и соглашений. Введение данного принципа в содержание трудового законодательства освобождает от обязанности доказывания необходимости исполнения условий коллективных договоров и соглашений. Поэтому лица, права которых нарушены вследствие неисполнения условий коллективного договора или соглашения, могут требовать восстановления нарушенного права на основании ст. 122 ГПК РФ путем выдачи судебного приказа.

Следующим в ст. 24 ТК РФ назван принцип осуществления контроля за выполнением коллективных договоров и соглашений. Реализация данного принципа также может проходить по двум направлениям.

Во-первых, стороны коллективного договора, соглашения, иные лица, обладающие соответствующими полномочиями, например правозащитные организации, вправе на основании условий коллективного договора и соглашения выступать в защиту неопределенного круга лиц.

Во-вторых, принцип осуществления контроля за соблюдением коллективных договоров и соглашений может быть реализован путем восстановления прав конкретных работников. В этом случае на основании коллективного договора или соглашения восстанавливается право конкретного работника, например, на дополнительное пенсионное обеспечение.

# ГЛАВА 2. **Структура коллективного договора**

## 2.1 Структура коллективного договора

Одним из принципов социального партнерства является принцип свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, поэтому стороны коллективного договора абсолютно независимы в определении его содержания и структуры.

Под содержанием коллективного договора понимаются согласованные сторонами условия (положения), призванные регулировать социально-трудовые отношения в данной организации. Эти условия определяют права и обязанности сторон и ответственность за их нарушение. Различают три вида условий коллективного договора: нормативные, обязательственные и организационные.

Нормативные условия включаются в коллективный договор в случаях [21]:

* когда законодательство прямо предусматривает коллективно-договорный порядок их установления;
* когда общие положения законодательства уточняются и конкретизируются применительно к особенностям данной организации (структурного подразделения);
* когда в законодательстве существует явный пробел, и разрешение вопросов коллективно-договорным путем не противоречит общим принципам права.

Kоллективный договор устанавливает работникам, совмещающим работу с обучением, предоставлять учебные отпуска в соответствии со ст. 173-176 ТК РФ. Оплата учебных отпусков производится по аналогии с очередными ежегодными отпусками. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется правилами коллективного договора (ст. 119 ТК РФ).

Нормативные условия закрепляют локальные нормы трудового права о различных льготах, преимуществах, предоставляемых отдельным категориям работников за счет средств данной организации (например, дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, компенсация транспортных расходов). «В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с принятыми в законах, иных нормативных правовых актах, соглашениях (ч. 3 ст. 41 ТК РФ) [12].

Обязательственные условия коллективного договора представляют собой обязательства сторон. Статья 41 Трудового кодекса дает примерный перечень взаимных обязательств. Этот перечень не носит исчерпывающего характера, и стороны вправе расширять круг вопросов, включаемых в коллективный договор. При определении содержания коллективного договора стороны должны соблюдать принципы добровольности принятия обязательств, реальности обязательств и обязательности их выполнения. Поэтому дополнительные обязательства целесообразно включать в содержание коллективного договора с учетом финансовых возможностей работодателя. В перечне взаимных обязательств сторон вопросы разбиты по институтам трудового права.

По оплате труда - формы, системы и размеры оплаты труда; механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции; выплата пособий, компенсаций.

По обеспечению занятости - занятость, переобучение, условия высвобождения работников.

По рабочему времени и времени отдыха - их продолжительность, вопросы предоставления отпусков.

По охране труда - улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве.

О гарантиях и льготах для лиц, совмещающих работу с обучением.

О контроле за выполнением коллективного договора, о порядке внесения в него изменений и дополнений, об ответственности сторон.

Другие вопросы, определенные сторонами.

Обязательственные условия представляют собой конкретные обязательства сторон с указанием сроков их выполнения и субъектов-исполнителей. Исполнение взаимных обязательств погашают сами обязательства.

Организационные условия - это условия о сроках действия коллективного договора; порядке внесения изменений и дополнений; контроле за его выполнением; ответственности за нарушение условий коллективного договора.

Главное содержание коллективного договора - это нормативные и обязательственные положения. Но в коллективный договор включаются и информационные положения. Они не вырабатываются сторонами, а отбираются из действующего законодательства, актов социального партнерства более высокого уровня (отраслевых, региональных) в той части, в какой они содержат общие нормы по вопросам регулирования труда, социально-экономических отношений, характерные и для работников данной организации.

Структуру коллективного договора стороны определяют самостоятельно. В структуру коллективного договора ЗАО ЧОП «Электра» входят разделы о повышении квалификации, продолжительности и режиме рабочего времени, времени отдыха, отпусков, об оплате труда, о гарантиях и компенсациях, об охране труда и здоровья, о социальном обеспечении, о сроке действия договора и о контроле за его выполнением. Неотъемлемой частью коллективного договора являются его приложения. Например, согласно ст. 190 ТК РФ приложением к коллективному договору являются Правила внутреннего трудового распорядка. Приложениями к коллективному договору ЗАО ЧОП «Электра» являются Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда работников, Положение о премировании работников, Инструкция о порядке обеспечения работников специальной одеждой, обувью и другими индивидуальными средствами защиты, смывающими и обезвреживающими средствами на предприятии, Положение о порядке обеспечения сотрудников предприятия дежурной одеждой

В ч. 2 ст. 41 ТК РФ дан примерный перечень вопросов, по которым стороны могут включить взаимные обязательства в коллективный договор. К их числу относятся [16]:

1. формы, системы и размеры оплаты труда;
2. выплата пособий, компенсаций;
3. механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных в коллективном договоре;
4. занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
5. рабочее время и время отдыха, включая предоставление и продолжительность отпусков;
6. улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
7. соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
8. экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
9. гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
10. оздоровление и отдых работников и членов их семей;
11. контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
12. отказ от проведения забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

Данный перечень вопросов, который может быть решен в коллективных договорах, не является исчерпывающим. В коллективном договоре могут появиться и иные вопросы.

Содержание коллективного договора по перечисленным и иным вопросам предполагает наличие совокупности прав и обязанностей работников и работодателей, а также их представителей. Права и обязанности сторон коллективного договора носят корреспондирующий характер. Поэтому обязанности работодателя корреспондирует право работников и их представителей требовать исполнения данной обязанности. И, наоборот, обязанности работников, их представителей корреспондирует право работодателя и его представителей требовать исполнения данной обязанности. Однако при установлении в коллективном договоре взаимных прав и обязанностей работников, работодателя, их представителей должны быть соблюдены требования действующего законодательства. В соответствии с ч. 3 ст. 41 ТК РФ в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут быть установлены льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. В ч. 2 ст. 9 ТК РФ запрещено включать в коллективный договор условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. В связи с изложенным возложение на работников дополнительных обязанностей, которые не предусмотрены действующим трудовым законодательством, следует рассматривать как ограничение гарантированных им законодательством прав. Поэтому возложение на работников дополнительных обязанностей может быть признано законным условием коллективного договора лишь в том случае, если работодатель компенсирует данное ограничение предоставлением дополнительных в сравнении с законодательством льгот и преимуществ работникам. Насколько такие льготы и преимущества компенсируют дополнительные обязанности работников, будут решать индивидуально каждый работник при применении к нему условий коллективного договора, а также представители работников, которые могут обжаловать такие условия в установленном законодательством порядке.

В свою очередь, возложение дополнительных по сравнению с законодательством обязанностей на работодателей, которые корреспондируют дополнительным правам работников, их представителей, не противоречит трудовому законодательству. Непременным условием возложения таких обязанностей, превращающихся в права работников, является их финансирование за счет средств работодателя.

Таким образом, «…включение в коллективный договор взаимных прав и обязанностей работников и работодателей не может ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и действующими в организации соглашениями» [10].

Условия коллективного договора могут носить нормативный характер, то есть действовать в течение срока коллективного договора и распространяться на неопределенный круг работников. К числу таких условий, например, может быть отнесена обязанность работодателя увеличивать в течение срока действия коллективного договора размер заработной платы работников в соответствии с ростом индекса потребительских цен в регионе. Данное условие будет действовать в течение всего срока коллективного договора и распространяться на неопределенный круг лиц, так как право на данное повышение получат и работники, поступившие на работу в организацию после заключения коллективного договора. Поэтому круг лиц, на которых будет распространяться данное условие коллективного договора, не может быть определен исчерпывающим образом.

Условия коллективного договора могут носить обязательственный характер. Такие условия прекращают свое действие с момента реализации. К примеру, работодатель может принять на себя обязательство построить дом отдыха для работников организации. Данное условие коллективного договора исчерпает себя после введения в эксплуатацию дома отдыха.

Как уже отмечено, структуру коллективного договора определяют его стороны, то есть полномочные представители работников и работодателей. В структуре коллективного договора, например, могут быть выделены нормативные и обязательственные условия, обязанности работодателя и корреспондирующие им права работников, обязанности работников, корреспондирующие им права работодателя, а также компенсации работникам за возложение дополнительных по сравнению с действующим законодательством обязанностей. Структура коллективного договора должна служить более продуктивному применению его положений. Поэтому она должна быть определена сторонами коллективного договора, которые и будут заниматься реализацией содержащихся в нем положений.

## 2.2 Структура коллективного договора ЗАО ЧОП "Электра"

Структуру коллективного договора предлагаю рассмотреть на примере действующего договора, заключенного в ЗАО ЧОП «ЭЛЕКТРА».

Общие положения. Сторонами коллективного договора Закрытого Акционерного Общества Частное Охранное Предприятие «Электра», далее, ЗАО ЧОП «Электра», являются:

* Работодатель в лице директора;
* Работники ЗАО ЧОП «Электра» в лице председателя совета трудового коллектива, далее СТК.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, который регулирует социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками и устанавливает социальные льготы и гарантии для Работников. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ и направлен на соблюдение трудовых прав и интересов Работников ЗАО ЧОП «Электра», обеспечение их социально-экономических гарантий.

Работники предприятия поручают СТК вести переговоры с Работодателем между общими собраниями (конференциями) Работников по вопросам, связанным с заключением и выполнением коллективного договора. Работодатель признает СТК единственным представителем Работников предприятия в период ведения переговоров, заключения и исполнения коллективного договора. Социальные гарантии и льготы, установленные данным коллективным договором сверх норм, предусмотренных действующим законодательством РФ, обеспечиваются за счет средств предприятия.

Для достижения общей цели стороны обязуются:

* способствовать управлению предприятием такими методами, которые в наибольшей степени обеспечивали бы качество и количество оказываемых услуг, их экономичность и сохранность собственности;
* обеспечить безопасность рабочих мест;
* разрешать проблемы посредством процедур, обеспечивающих взаимное уважение, достигая согласия, а не конфронтации;
* признавать и уважать права каждой из сторон и добросовестно выполнять свои обязанности;
* представлять друг другу имеющуюся информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора, и не разглашать информацию, которая является служебной, коммерческой и государственной тайной;
* проводить встречи, консультации по вопросам регулирования трудовых отношений и обеспечения гарантий, трудовых прав работников.

Обеспечение занятости. Профессиональная подготовка. Повышение квалификации. Работодатель и СТК обеспечивают максимально возможную стабильность занятости на основе постоянного роста профессионально - квалификационного уровня каждого Работника, сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействия занятости высвобождаемых Работников.

Работодатель заключает договора с учебными заведениями на подготовку специалистов и квалифицированных рабочих в пределах выделенных финансовых средств. Работодатель реализует принцип непрерывного повышения квалификации, заключающийся в периодическом прохождении обучения в пределах выделенных финансовых средств. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для собственных нужд определяет Работодатель.

Работодатель может сокращать численность работающих на предприятии только с предоставлением высвобождаемым Работникам льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством РФ (в соответствии со ст.178-181 ТК РФ) и настоящим коллективным договором. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата Работников предприятия Работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

Все вопросы, связанные с массовым высвобождением Работников вследствие совершенствования системы охраны, сокращения объемов услуг, согласовывать с СТК и принимать необходимые меры для размещения высвобождаемых Работников на вакантные должности, имеющиеся на предприятии. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников организации определяется Работодателем.

Продолжительность и режим рабочего времени и времени отдыха. Для категории Работников, занятых в режиме круглосуточных дежурств продолжительностью 22 часа, устанавливается сменный скользящий график (сутки – дежурство, трое суток – отдых) и выходные дни согласно графику сменности. К данной категории относятся:

* охранники, старшие охранники, начальники дежурных смен подразделений и отделений охраны;
* охранники, командиры групп дежурного подразделения;
* охранники поста охраны гаража;
* охранники-кинологи подразделений охраны ТЭЦ-5, ЗАО НЭСКО, БТЭЦ;
* дежурный оперативный предприятия;
* водители автомобиля (дежурного).

Для всех категорий Работников, кроме перечисленных выше, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, с нормальной продолжительностью рабочего времени, равной 40 часам в неделю. Вторым выходным днем является суббота. Для отдельных категорий Работников предусматривается работа с ненормированным рабочим днем. В случае производственной необходимости Работодатель может изменять режим рабочего времени для отдельных категорий Работников в порядке, установленном законодательством РФ, и с учетом мнения СТК.

Время отдыха. Работникам с нормальной продолжительностью рабочего времени в течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 48 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва для отдыха и питания устанавливается Работодателем.

Перерывы для отдыха и питания Работникам дежурных смен предоставляются в течение смены по графику, утвержденному начальником подразделения (отделения) охраны, но не более 2 час. 00 мин. в смену при суточном дежурстве. При продолжительности смены менее суток (12,16 и т.д.) продолжительность перерывов устанавливается пропорционально времени перерывов при суточных дежурствах. Учет рабочего времени в табеле производится с учетом перерывов для отдыха и питания. На отдельных постах, где по условиям службы перерыв для отдыха и питания установить нельзя, решением начальника подразделения (отделения) Работнику устанавливаются часы приема пищи на рабочем месте в течение рабочего времени.

Отпуска. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Право на дополнительный отпуск имеют Работники с ненормированным рабочим днем. Перечень категорий работников, имеющих право на этот отпуск, а также продолжительность дополнительного отпуска установлена Правилами внутреннего трудового распорядка.

Очередность предоставления, продление, перенос, разделение ежегодного оплачиваемого отпуска определяется Работодателем, действующим в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, далее ТК РФ. На основании ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

На основании ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В соответствии со ст. 125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части (ст. 126 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ст. 127 ТК РФ).

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, на основании ст. 128 ТК РФ, работникам могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы: участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, -до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

Для работников, совмещающих работу с обучением, предоставляются учебные отпуска в соответствии со ст. 173-176 ТК РФ. Оплата учебных отпусков производится по аналогии с очередными ежегодными отпусками. Оплата труда

Оплата труда Работников предприятия определяется «Положением об оплате труда работников» ЗАО ЧОП «Электра». Система оплаты труда строится на основе выплат Работникам за их труд:

* должностных окладов или часовых тарифных ставок;
* доплат, надбавок и прочих выплат;
* выплат по системе материального стимулирования.

В соответствии с «Положением об оплате труда» Работникам устанавливаются доплаты:

* за совмещение профессий;
* за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
* за сверхурочную работу;
* за работу в выходные и праздничные дни;
* за работу в ночное время;
* за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
* за увеличенный объем работы.

В соответствии с «Положением об оплате труда» Работникам устанавливаются надбавки:

* за работу со сведениями, имеющими степень секретности.

Доплаты и надбавки определены в соответствии с «Положением об оплате труда» и другими нормативными документами. Размеры доплат и надбавок не могут быть ниже установленных законодательством РФ. Доплаты и надбавки могут быть изменены или отменены полностью в связи с улучшением условий труда.

В соответствии с «Положением о премировании» на предприятии действует система материального стимулирования работников. Система предусматривает премии:

* по итогам работы;
* за высокие показатели в труде;
* за добросовестное выполнение трудовых обязанностей;
* за срочность выполняемой работы;
* за сложность порученного задания.

Выплата премий производится в соответствии с действующим на предприятии «Положением о премировании работников ЗАО ЧОП «Электра». За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент для всех Работников предприятия в размере 25 % к заработной плате. Заработная плата выплачивается Работникам ЗАО ЧОП «Электра» 19-го и 30-го числа месяца следующего за отчетным.

Гарантии и компенсации. Гарантии при направлении Работников в служебные командировки. Служебной командировкой признается поездка Работника по распоряжению Работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Нормы возмещения командировочных расходов устанавливаются Работодателем, размеры которых не могут быть ниже установленных правительством РФ.

Днем выезда в командировку считается день отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства из места постоянной работы командированного, а днем приезда – день прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 0 часов и позднее – последующие сутки.

На Работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех организаций, в которые они откомандированы. Взамен дней отдыха, не использованных во время командировки, другие дни отдыха по возвращении из командировки не предоставляются. Если Работник специально откомандирован для работы в выходные или праздничные дни, компенсация за работу в эти дни производится в соответствии с законодательством РФ. В случаях, когда по распоряжению Работодателя Работник выезжает в командировку в выходной день, ему по возвращении из командировки предоставляется другой день отдыха в установленном законом РФ порядке. Вопрос о явке на работу Работника в день отъезда в командировку и в день прибытия из командировки решается по договоренности с Работодателем.

Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников предприятия (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ) увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается Работникам при расторжении трудового договора в связи с:

* несоответствием Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением, препятствующего продолжению данной работы (подпункт «а» пункта 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
* призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ);
* восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу по решению государственной инспекции труда или суда (пункт 2 статьи 83 Трудового кодекса РФ);
* отказом Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность (пункт 9 статьи 77 Трудового кодекса РФ).

Гарантии и компенсации Работникам при вынужденном прекращении работы не по вине Работника. Работодатель обязан возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность наступает, если заработок не получен в результате:

* незаконного отстранения Работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
* отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении Работника на прежней работе;
* задержки Работодателем выдачи Работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству РФ формулировки причины увольнения Работника.

Гарантии Работникам при временной нетрудоспособности. Вопросы, касающиеся назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, регулируются Федеральным законом РФ. Условия назначения и размера пособий по временной нетрудоспособности исполняются на основании внесенных в листок нетрудоспособности данных отделом кадров. Контроль за правильностью оформления листков по временной нетрудоспособности осуществляется врачом предприятия. Расчет пособий по временной нетрудоспособности Работникам производится бухгалтерией предприятия с учетом постоянных доплат и надбавок, получаемых на день наступления нетрудоспособности, и среднемесячной суммы премий в соответствии с действующей системой оплаты труда. В случае предоставления Работником листка нетрудоспособности, оформленного с нарушением действующего порядка, выплата пособий по временной нетрудоспособности Работодателем не производится.

Охрана труда и здоровья. Работодатель в соответствии с ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» обеспечивает:

* организацию ведомственного контроля за обеспечением безопасных условий труда;
* консультативную и методическую помощь по вопросам системных проблем безопасности условий труда;
* обобщение и анализ обстоятельств и причин несчастных случаев и прочих профессиональных заболеваний, проведение профилактических мероприятий по их предупреждению.

Работодатель в соответствии с Основами законодательства РФ об охране труда:

* организует проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в ЗАО ЧОП «Электра» с замерами параметров вредных и опасных факторов;
* информирует Работников о результатах аттестации всех рабочих мест, проводимых мероприятиях;
* обеспечивает своевременную выдачу качественной спецодежды, спец. обуви и других средств индивидуальной защиты и стирку спецодежды в соответствии с условиями труда и действующими нормативами (Постановление Министерства труда и социального развития РФ №63 от 16.12.97г., Постановление Министерства труда и социального развития РФ №69 от 30.12.97г.);
* обеспечивает своевременное получение Работниками смывающих и обезвреживающих средств согласно Постановления Министерства труда и социального развития РФ №45 от 04.07.03г;
* сохраняет за Работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ, вследствие нарушения Законодательства РФ и нормативных требований об охране труда не по вине данного Работника;
* обеспечивает безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых инструментов, сырья и материалов, в том числе специальных средств, оружия и боеприпасов;
* обеспечивает работникам нормальные условия труда и отдыха путем приобретения и монтажа установок (кулеров) для приготовления питьевой воды, обеспечения работников горячим чаеми возможностью приема горячей пищи во время регламентированных перерывов отдыха (Постановление Минтруда РФ от 27.02.1995г. № 11, СНиП 2.09.04.)»;
* обеспечивает режим труда и отдыха Работников в соответствии с законодательством;
* принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
* обеспечивает возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью Работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору;
* организует обучение уполномоченных лиц по охране труда, обеспечивает их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране, создает условия для их деятельности;
* обеспечивает бесплатно отдельные категории Работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно «Инструкции о порядке обеспечения специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами на предприятии»;
* обеспечивает отдельные категории Работников форменной одеждой (обмундированием) согласно «Положения о порядке обеспечения сотрудников предприятия дежурной одеждой».

Специалист по охране труда предприятия:

* проводит обучение оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда;
* организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;
* проводит расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* организует заключение договора на обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* участвует в проверках выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных законодательством РФ и другими нормативными актами по охране труда;
* участвует в расследовании несчастных случаев с тяжелым и смертельным исходом, как член комиссии;
* участвует в проведении мероприятий по охране труда;
* участвует в проверках своевременного возмещения вреда, причиненного жизни здоровью Работников, в результате несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
* участвует в работе комиссий по приемке в эксплуатацию строящихся и конструируемых объектов по охране труда и защиты окружающей среды, в качестве члена комиссии.

Социальное обеспечение. Работодатель обязуется:

* поощрять работников в связи с уходом на пенсию по возрасту или по инвалидности за безупречную работу;
* вручать благодарственное письмо;
* поощрять денежной премией или награждать ценным подарком (при наличии финансовых ресурсов).

В случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (жена, муж, отец, мать, дети, родные братья, сестры) Работнику предоставляется до пяти календарных дней отпуска без сохранения заработной платы. К Новому году детям Работников предприятия до 14 лет включительно предоставляются новогодние подарки (при наличии финансовых ресурсов). Частичную компенсацию расходов при приобретении в ЗАО ЧОП «Электра» путевок в детские оздоровительные лагеря (при наличии финансовых ресурсов). «День «Электра» отмечается 21 апреля без объявления его нерабочим днем.

Срок действия договора. Положения настоящего Коллективного договора распространяются на отношения между работодателем и Работником, возникшие со дня утверждения договора. Коллективный договор заключен сроком на три года и действует до момента заключения нового Коллективного договора. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Ни одна из сторон, заключивших настоящий договор, не может в течение указанного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В Коллективный договор в период его действия могут быть внесены дополнения и изменения по взаимной договоренности сторон. Работодатель вправе вносить изменения в действующие в ЗАО ЧОП «Электра» Положения, являющиеся приложениями к Коллективному договору, с учетом мнения СТК. Действие Коллективного Договора распространяется на всех Работников предприятия, его подразделения (отделения) охраны, отделы и службы. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем предприятия. При реорганизации предприятия Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности предприятия Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности предприятия любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации предприятия Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. Споры, возникающие между сторонами, заключившими настоящий Коллективный договор, разрешается в порядке, установленном Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» и другими законодательными и нормативными правовыми актами, действующими в РФ.

Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление в действие коллективного договора не зависит от факта уведомительной регистрации.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется должностными лицами Работодателя, Советом трудового коллектива, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны представлять друг другу необходимую для этого информацию.

Заключительное положение. В коллективный договор включаются следующие документы, являющиеся составной частью данного Коллективного договора:

* Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка ЗАО ЧОП «Электра»;
* Приложение № 2. Положение об оплате труда работников ЗАО ЧОП «Электра»;
* Приложение №3. Положение о премировании работников ЗАО ЧОП «Электра»;
* Приложение № 4. Инструкция о порядке обеспечения работников специальной одеждой, обувью и другими индивидуальными средствами защиты, смывающими и обезвреживающими средствами на предприятии;
* Приложение №5. Положение о порядке обеспечения сотрудников предприятия дежурной одеждой.

# ГЛАВА 3. **Действие коллективного договора**

## 3.1 Порядок заключения и сроки действия коллективного договора

Коллективный договор заключается между полномочными представителями работников и работодателей. Заключению коллективного договора предшествуют коллективные переговоры, в ходе которых разрабатывается проект коллективного договора. Порядок проведения коллективных переговоров определяется полномочными представителями работников и работодателей.

Ни одна из сторон не должна уклоняться от ведения коллективных переговоров по поводу заключения коллективного договора. «Полномочные представители работодателя, виновные в уклонении от ведения коллективных переговоров с полномочными представителями работников, могут быть привлечены к административной ответственности» [26].

Коллективный договор подписывается имеющими надлежащие полномочия представителями работников и работодателей. Представители работников, которые не участвовали в коллективных переговорах, также могут подписать коллективный договор в качестве представителей работников. Коллективный договор вступает в действие с момента его заключения, то есть подписания уполномоченными представителями работников и работодателя, либо с иного срока, установленного в коллективном договоре. Однако после подписания представительный орган работников, уполномоченный надлежащим образом на заключение коллективного договора, утрачивает полномочия на представительство всех работников организации. После заключения коллективного договора представителем работников при реализации его положений является профсоюз, членами которого они являются. В связи с чем этот профсоюз и признается стороной коллективного договора, т.е. полномочным представителем работников, на которых он распространяется. Таким образом, «…после заключения коллективного договора все без исключения представители работников, действующие в организации, могут выступать от имени стороны коллективного договора и требовать его исполнения, а также признания недействующим или недействительным» [23].

Общее собрание (конференция) работников организации вправе наделить иной орган, например совет работников, полномочиями по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров и соглашений. Данное право возникает, если в организации отсутствует профсоюз либо при объединении в профсоюзе менее половины работников организации. Полномочия иных представителей работников по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора также оформляются протоколом общего собрания или конференции работников организации. При этом общее собрание или конференция может указать конкретного работника, который от имени работников организации может выдать доверенность на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора. В этом случае определенное общим собранием или конференцией работников организации лицо может выдать доверенность, подтверждающую полномочия других работников по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора от имени работников организации. В такой ситуации документами, подтверждающими полномочия по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора, становятся протокол общего собрания или конференции работников организации, а также доверенности, которые от имени общего собрания или конференции выдает от их имени конкретно определенное лицо. Следует отметить, что иные представители работников при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора практически не встречаются. Хотя предложенный механизм позволяет надлежащим образом оформить и полномочия иных представителей работников при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора.

При наличии в организации двух и более профсоюзов в соответствии с ч. 2 ст. 37 ТК РФ должен быть создан единый представительный орган работников при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора. Обстоятельствами, имеющими правовое значение для формирования единого представительного органа работников, являются применение принципа пропорционального представительства в зависимости от количества членов профсоюза в организации и обеспечение участия в нем представителя каждого профсоюза, действующего в организации. Таким образом, каждый профсоюз организации получает в представительном органе как минимум одно место. Большее количество мест может получить в нем профсоюз, имеющий в своем составе больше, чем другие профсоюзы организации, членов. Например, если в организации один профсоюз объединяет 100 членов, а два других - по 50 работников, то первый профсоюз имеет право на два места в едином представительном органе работников, а два других - по одному месту, то есть единый представительный орган формируется пропорционально количеству членов профсоюза. При этом каждый профсоюз самостоятельно принимает решение о наделении полномочиями своих представителей в едином представительном органе работников. Данные полномочия подтверждаются решением полномочного органа профсоюза и доверенностью профсоюза с указанием в ней объема полномочий представителя профсоюза. Решение о создании единого профсоюзного органа в организации принимается полномочными представителями от каждого профсоюза, действующего в организации. Отсутствие полномочного представителя хотя бы от одного профсоюза не позволяет сформировать единый представительный орган от работников организации. Данный орган должен быть сформирован в течение пяти дней со дня начала коллективных переговоров (ч. 3 ст. 37 ТК РФ). Если в течение этого срока единый представительный орган не удается создать, представительство всех работников организации осуществляет профсоюз, объединяющий более половины работников организации. В этом случае другие профсоюзы, действующие в организации, имеют право направить своих представителей в состав представительного органа работников для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора. В свою очередь у участников коллективных переговоров возникает обязанность допустить как минимум одного представителя иного профсоюза к заключению коллективного договора. Большее количество представителей от иного профсоюза может появиться исходя из количества объединяемых им работников. Отсутствие представителя профсоюза в представительном органе работников, отказ от учета его мнения являются основаниями для обжалования принятого коллективного договора в судебном порядке. Если мнение представителей малочисленного профсоюза при ведении коллективных переговоров могло иметь решающее значение, например, решение принято с перевесом в один голос, то и в этой части коллективный договор может быть признан недействительным, то есть не порождающим правовых последствий с момента заключения, так как голос представителя малочисленного профсоюза при принятии решения мог стать решающим. В остальных случаях условия договора могут быть признаны недействующими, если они умаляют права работников, гарантированные в законодательстве.

В тех случаях, когда в организации отсутствует профсоюз, объединяющий большинство работников, а также не удается создать единый представительный орган работников, на основании ч. 4 ст. 37 ТК РФ общее собрание или конференция работников организации вправе определить путем проведения тайного голосования профсоюз, которому поручается формирование представительного органа работников при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора. Полномочия данного профсоюза подтверждаются протоколом общего собрания или конференции работников, на котором проводилось тайное голосование, бюллетенями тайного голосования, протоколом счетной комиссии, отразившим результаты тайного голосования. Однако наделение профсоюза полномочиями по формированию представительного органа работников не лишает другие профсоюзы, действующие в организации, права делегировать своих представителей в состав представительного органа работников пропорционально количеству объединяемых работников. Такой вывод напрашивается из ч. 5 ст. 37 ТК РФ. Соответственно профсоюз, которому поручено формирование представительного органа работников организации, обязан допустить в этот орган представителей других профсоюзов пропорционально количеству объединяемых работников, но не менее одного представителя от каждого профсоюза. Отсутствие представителя профсоюза в представительном органе работников при ведении коллективных переговоров и заключении договора, отказ от учета его мнения позволяет профсоюзу обжаловать заключенный коллективный договор в судебном порядке. В этом случае также проверяется значение мнения представителя профсоюза для решения вопросов об условиях коллективного договора и их соответствие требованиям законодательства.

При наличии нескольких профсоюзов на федеральном, региональном, местном уровне на основании ч. 6 ст. 37 ТК РФ также формируется единый представительный орган с учетом количества представляемых профсоюзом членов. Решение о создании единого профсоюзного органа и наделении соответствующими полномочиями представителей профсоюза принимает каждый профсоюз, а затем и полномочные представители от каждого профсоюза на соответствующем уровне. Отсутствие согласия одного из профсоюзов или нескольких профсоюзов, действующих на соответствующем уровне, не позволяет сформировать единый представительный орган работников на федеральном, региональном, местном уровне. В этом случае на основании ч. 6 ст. 37 ТК РФ право на представительство возникает у профсоюза (объединения профсоюзов), объединяющего наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов). Однако другие профсоюзы соответствующего уровня не могут быть лишены права на представительство своих членов на федеральном, региональном и местном уровне. Поэтому другие профсоюзы вправе направить своих представителей для участия в коллективных переговорах и заключении соглашения на соответствующем их деятельности уровне. При решении вопроса об участии представителей профсоюза в работе органа по ведению коллективных переговоров и заключению соглашения учитывается количество объединяемых им членов. В связи с этим профсоюзу должно быть обеспечено представительство пропорционально количеству объединяемых им членов. Однако в ч. 6 ст. 37 ТК РФ отсутствует гарантия на участие хотя бы одного представителя при ведении коллективных переговоров и заключении соглашения от профсоюза, не имеющего достаточного количества членов для получения места в представительном органе работников соответствующего уровня. Отсутствие такой гарантии практически лишает объединяемых в малый профсоюз работников права на представительство своих интересов на соответствующем уровне. В связи с изложенным каждому профсоюзу соответствующего уровня также должно быть обеспечено участие в работе органа по ведению коллективных переговоров и заключению соглашений. Такое участие может быть обеспечено за счет уменьшения квоты на количество объединяемых членов для получения места в органе по ведению коллективных переговоров и заключению соглашения. Профсоюз, который не допущен до ведения коллективных переговоров и заключения соглашения, а также оказавшийся в меньшинстве при решении вопросов о содержании соглашения, имеет право на обжалование соглашения в суд соответствующего уровня. При рассмотрении таких заявлений судом должно быть учтено значение мнения профсоюза для решения вопросов о содержании соглашения и соответствие условий принятого соглашения требованиям законодательства.

От имени работодателя на локальном уровне при заключении коллективного договора выступают лица, наделенные полномочиями в соответствии с учредительными документами представлять работодателя. Данные полномочия могут быть переданы на основании учредительных документов другим лицам на основании приказа (распоряжения) полномочного представителя работодателя. Превышение представителем работодателя своих полномочий при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора не может служить основанием для освобождения работодателя от выполнения условий коллективного договора. В этом случае работодатель вправе предъявить соответствующие претензии своему представителю, который превысил имеющиеся у него полномочия.

В соответствии со ст. 33 ТК РФ, ст. 13 ФЗ "Об объединениях работодателей" от 30 октября 2002 года интересы работодателей на федеральном, региональном, местном уровне представляют соответствующие объединения работодателей. В силу факта членства в этих объединениях у работодателя возникает обязанность выполнять условия соглашений, которые заключены данным объединением. Дополнениями, внесенными в ст. 25 ТК РФ, к числу работодателей, обладающих полномочиями выступать стороной соглашения, отнесены органы государственной власти и органы местного самоуправления в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Таким образом, работодатели могут наделить правом на представительство своих интересов при ведении коллективных переговоров и заключении соглашений органы государственной власти и органы местного самоуправления. В подобных ситуациях представительство оформляется решением представляемого работодателя и решением органа государственной власти или местного самоуправления, принявшего на себя обязанности по представительству интересов работодателей при ведении коллективных переговоров и заключении соглашений.

В ч. 9 ст. 37 ТК РФ сказано о том, что сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками данных переговоров, то есть обладающими соответствующими полномочиями по их ведению.

В связи с чем процедуру проведения коллективных переговоров определяют полномочные представители сторон. «…Уклонение от предлагаемой представителями работников процедуры проведения коллективных переговоров полномочными представителями работодателя может рассматриваться как необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения. Следовательно, подобное уклонение может стать основанием для привлечения полномочных представителей работодателей к административной ответственности» [14].

По мнению известного ученого-правоведа А.Ф. Нуртдиновой, «проведение общего собрания (конференции) работников по утверждению коллективного договора выполняло ряд важных функций: содержание проекта договора доводилось до сведения большинства работников, всем работникам (а не только выборным представителям) предоставлялась возможность внести свои замечания и предложения, и, наконец, это была форма осуществления контроля рядовых членов профсоюза и трудового коллектива в целом за действиями своих выборных органов» [21].

Демократические процедуры обсуждения и утверждения коллективного договора широко используются и в зарубежной практике. Их применение способствует заинтересованному отношению работников к коллективному договору, росту авторитета профсоюзных представителей и усилению поддержки, оказываемой им работниками. С учетом свободы, которую закон предоставляет сторонам в определении порядка заключения коллективного договора, имеет смысл сохранить традицию обсуждения проекта коллективного договора в структурных подразделениях организации и утверждения его на общем собрании (конференции) работников.

Практика показывает, что подписание коллективного договора лучше всего проводить на собрании (конференции) работников, посвященном его утверждению.

Деловая атмосфера собрания, торжественная обстановка подписания коллективного договора подчеркивают признание работодателем и коллективом работников этого документа в качестве важнейшего правового акта, регулирующего внутреннюю жизнь организации.

Коллективные переговоры заканчиваются заключением коллективного договора, соглашения либо составлением протокола разногласий. В ч. 2 ст. 40 ТК РФ закреплено правило о том, что при недостижении согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора полномочные представители сторон в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий по несогласованным позициям. Из чего следует, что для ведения коллективных переговоров законодательство отводит срок в три месяца, по истечении которого должны быть заключены коллективный договор, соглашение и (или) должен быть составлен протокол разногласий.

В соответствии с ч. 1 ст. 43 ТК РФ коллективный договор заключается на срок не более трех лет. Изменениями, внесенными в ч. 2 ст. 43 ТК РФ, предусмотрена возможность неоднократного продления коллективного договора каждый раз на срок не более трех лет.

Следует иметь в виду, что истечение срока действия коллективного договора не освобождает от обязанности выполнить его условия. Например, если в коллективном договоре предусмотрено повышение заработной платы работникам организации, но оно не состоялось в период его действия, работники и их представители вправе потребовать исполнения данного условия коллективного договора в судебном порядке. При рассмотрении подобных заявлений следует руководствоваться закрепленным в ст. 24 ТК РФ принципом обязательности выполнения условий коллективного договора. Применение данного принципа в рассматриваемой ситуации означает, что исполнением коллективного договора считается не истечение срока его действия, а реализация содержащихся в нем положений. В силу чего и после истечения срока действия коллективного договора судебные органы обязаны вынести решение, обеспечивающее реализацию содержащихся в нем положений, поскольку обязательства по коллективному договору не погашаются сроком его действия, они остаются обязательными для исполнения и по истечении срока действия коллективного договора. Принцип обязательности условий коллективного договора означает, что его условия должны быть обязательно реализованы, а не забыты после истечения срока действия данного договора. Причем и заключение нового коллективного договора не освобождает от обязанности исполнения условий прежнего коллективного договора. Основаниями для отказа от исполнения условий коллективного договора являются заключение соответствующего соглашения об освобождении от их исполнения между полномочными представителями работников и работодателя, а также признание этих условий недействующими или недействительными в судебном порядке. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор, в том числе и по отмене части его положений, на основании ст. 44 ТК РФ предполагает прохождение процедур, предусмотренных для заключения коллективного договора. Иными словами, для внесения указанных изменений необходимо вновь оформить надлежащим образом полномочия представителей работников и работодателей на внесение изменений в действующий коллективный договор.

В соответствии с ч. 4 ст. 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие при изменении наименования организации, расторжении трудового договора с руководителем организации. Таким образом, изменение состава лиц, представляющих работодателя, а также названия организации не может стать основанием для изменения или прекращения коллективного договора.

В ч. 5 ст. 43 ТК РФ предусмотрено, что при смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности, т.е. до момента государственной регистрации права собственности. По истечении трех месяцев со дня появления нового собственника у организации коллективный договор прекращает свое действие. Однако «…прекращение коллективного договора не освобождает от обязанности выполнить содержащиеся в нем условия, которые не были выполнены новым собственником в течение трех месяцев. И в данном случае действует принцип обязательности условий коллективного договора, в силу которого прекращение коллективного договора не освобождает от обязанности выполнить содержащиеся в нем условия» [20].

Новый собственник и полномочные представители работников могут в течение указанных трех месяцев внести изменения в коллективный договор с соблюдением процедур, предусмотренных законодательством для заключения коллективного договора.

В ч. 6 ст. 43 ТК РФ говорится о том, что при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. После проведения реорганизации коллективный договор прекращает свое действие. Однако прекращение действия коллективного договора не может стать основанием для освобождения от выполнения содержащихся в нем обязательств.

В соответствии с ч. 7 ст. 43 ТК РФ «…любая из сторон коллективного договора при реорганизации или смене формы собственности организации вправе направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего договора на срок до трех лет» [22].

И в этом случае действует принцип обязательности условий прежнего коллективного договора, который не позволяет отказаться от их выполнения по причине заключения нового коллективного договора. Обязательства по прежнему коллективному договору могут быть отменены лишь решением полномочных представителей работников организации и работодателя.

## 3.2 Контроль и ответственность при заключении и исполнении коллективного договора

В соответствии со ст. 51 ТК РФ контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении такого контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этой цели информацию. Данная информация должна быть предоставлена не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, указанной информации в установленный месячный срок является основанием для привлечения к административной ответственности по ст. 5.29 КоАП РФ.

Контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений начинается с проведения уведомительной регистрации органом по труду.

После получения уведомления о недействительности условий коллективного договора, соглашения представители сторон обязаны сообщить об этом лицам, на которых распространяется данный коллективный договор или соглашение. Такое сообщение должно быть сделано тем же способом, который применен для распространения коллективного договора, соглашения. Например, если соглашение опубликовано в средствах массовой информации, в них же должно быть опубликовано и уведомление о недействительности условий соглашения. Таким образом, данное уведомление влечет недействительность условий коллективного договора, соглашения, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством. В связи с этим стороны коллективного договора, соглашения, лица, по отношению к которым применено недействительное условие, могут в судебном порядке обжаловать содержание уведомления органа по труду в части признания недействительным условий договора, соглашения. При рассмотрении подобных заявлений суд вправе признать уведомление незаконным, что влечет применение условия договора, соглашения, признанного в нем недействительным, а также отказать в удовлетворении заявления, что не позволяет применять данное условие.

Из ч. 3 ст. 50 ТК РФ следует, что «…сообщение о недействительных условиях коллективного договора, соглашения должно быть сделано в соответствующую государственную инспекцию труда» [30].

На основании данного сообщения государственная инспекция труда может выдать представителям работодателя предписание о неприменении недействительного условия коллективного договора или соглашения. Применение недействительного условия коллективного договора, соглашения представителями работодателя является нарушением трудового законодательства. Ведь в этом случае работодатель, вопреки требованиям трудового законодательства, применяет условия договора о труде, нарушающие права работников. Совершение подобных правонарушений является основанием для привлечения представителей работодателя к установленным законодательством мерам ответственности. В ч. 1 ст. 50 ТК РФ закреплена обязанность представителей работодателя в течение семи дней со дня подписания коллективного договора, соглашения направить его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации. Направление договора, соглашения в орган по труду является одной из форм контроля за их содержанием, поскольку в ходе уведомительной регистрации выявляются недействительные условия договоров о труде. По этой причине неполучение органом по труду коллективного договора, соглашения следует рассматривать в качестве необходимой информации для осуществления контроля за его содержанием, в частности для выявления недействительных условий. В соответствии со ст. 51 ТК РФ предоставление такой информации органам по труду является обязанностью представителей работодателя, за неисполнение которой они могут быть привлечены к административной ответственности.

Стороны коллективного договора, соглашения также осуществляют контроль за их выполнением. Стороны могут требовать выполнения условий коллективного договора, соглашения. Представители работников могут использовать для этой цели установленные законодательством процедуры для разрешения индивидуальных трудовых споров и урегулирования коллективных трудовых споров. Выполнение условий договора, соглашения стороны могут также требовать путем обращения в органы государственной инспекции труда, полномочные представители которой вправе выдать предписание, обязывающее работодателя выполнить условия коллективного договора или соглашения.

Контроль за выполнением условий коллективного договора, соглашения могут осуществлять отдельные работники, по отношению к которым применяются данные договоры о труде. В частности, конкретный работник вправе требовать от органа государственного контроля за соблюдением трудового законодательства или в судебном порядке предоставления льгот и преимуществ, установленных коллективным договором, соглашением. Установленные при рассмотрении подобных заявлений факты не требуют нового доказывания при разрешении заявлений других работников о применении по отношению к ним условий коллективного договора, соглашения. Конкретный работник, по отношению к которому применены коллективный договор, соглашение, может требовать в судебном порядке признания условий коллективного договора, соглашения недействительными и (или) недействующими. При удовлетворении заявления работника признанные судом недействительными или недействующими условия коллективного договора, соглашения не могут быть применены и по отношению к другим работникам, на которых распространяет свое действие коллективный договор, соглашение, обжалованные в судебном порядке.

Таким образом, «…для осуществления контроля за содержанием и выполнением условий коллективного договора, соглашения конкретными работниками требуется доказать их применение по отношению к ним» [15].

В свою очередь стороны коллективного договора, соглашения при осуществлении контроля за содержанием и выполнением коллективного договора, соглашения не должны доказывать применение или ненадлежащее применение содержащихся в них условий, так как они могут выступать в защиту неопределенного круга лиц. Например, требовать повышения заработной платы на основании коллективного договора, соглашения всем работникам организации, региона, отрасли, признания недействительным условия договора, соглашения, которое в случае его применения может создавать препятствия для реализации трудовых прав работников.

Органы по труду могут осуществлять контроль за содержанием коллективного договора, соглашения только после его получения от представителей работодателя (работодателей) для уведомительной регистрации.

«…Органы государственного контроля за соблюдением трудового законодательства и суд могут контролировать содержание и выполнение коллективных договоров и соглашений только после обращения к ним полномочных представителей сторон, работодателей, работников, по отношению к которым применяются коллективный договор, соглашение» [30].

Систематичность контроля за выполнением принятого коллективного договора и неотвратимость ответственности сторон за его невыполнение являются основными принципами социального партнерства. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны и их представители, а также органы по труду. Формы контроля могут быть самыми разнообразными и предусматривать проверку как выполнения отдельных (взаимных) обязательств, так и содержания договора в целом. На общем собрании (конференции) трудового коллектива обычно в конце календарного года стороны отчитываются о выполнении коллективного договора. Стороны обязаны предоставлять информацию, необходимую для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора. Лица, виновные в непредоставлении такой информации, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые определены федеральным законом.

«Действующим законодательством установлена ответственность представителей сторон за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля» [29].

Так, ст. 5.28 и 5.29 Кодекса РФ об административных правонарушениях предусматривают за подобные правонарушения административное наказание в виде штрафа в размере от 10- до 30-кратной величины минимального размера оплаты труда. Статья 5.30 КоАП РФ для работодателя (его представителя) устанавливает административный штраф от 30- до 50-кратной величины минимального размера оплаты труда за необоснованный отказ от заключения коллективного договора. Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере от 30- до 50-кратной величины минимального размера оплаты труда (ст. 5.31 КоАП РФ). Привлечение к ответственности осуществляет соответствующая инспекция труда.

Законодательство не исключает сочетания различных видов юридической ответственности за виновные нарушения обязательств по коллективному договору (например, административной ответственности в форме штрафа и дисциплинарной ответственности в форме выговора). Дисциплинарная ответственность наступает за нарушение таких коллективно-договорных обязательств, которые одновременно входят в круг служебных обязанностей должностных лиц. Меры дисциплинарного воздействия могут быть различными (вплоть до увольнения) в зависимости от характера дисциплинарного проступка, его тяжести и личности нарушителя. Например, участники коллективных переговоров не имеют права разглашать полученные сведения, если они относятся к охраняемой законом тайне (служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности. В этом случае возможно увольнение с работы по подп. "в" п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

В ст. 5.28 КоАП РФ предусмотрена ответственность работодателя или лиц, его представляющих, за уклонение от участия в переговорах о заключении, об изменении или дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно за необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки в виде штрафа в размере от десяти до тридцати минимальных размеров оплаты труда. Дела о привлечении к данному виду административной ответственности отнесены к компетенции должностных лиц государственной инспекции труда. При совершении перечисленных в данной норме нарушений на федеральном уровне для привлечения виновных лиц к административной ответственности следует обращаться в федеральную инспекцию труда, состоящую в ведении Минтруда РФ. Если указанные правонарушения совершены на региональном или местном уровне, то с заявлением о привлечении к административной ответственности необходимо обращаться в государственную инспекцию труда соответствующего субъекта Российской Федерации.

В ст. 5.29 КоАП РФ установлена ответственность работодателя или лиц, его представляющих, за непредоставление в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашений. За совершение перечисленных административных проступков также предусмотрена ответственность в виде штрафа от десяти до тридцати минимальных размеров оплаты труда. Для привлечения к административной ответственности по данной статье КоАП РФ необходимо доказать следующие правовые обстоятельства. Во-первых, «…наличие связи между запрашиваемой информацией и проведением коллективных переговоров либо осуществлением контроля за соблюдением условий коллективного договора, соглашений» [22].

Во-вторых, получение полномочными представителями работодателя от полномочных представителей работников, органов государственной власти, органов местного самоуправления письменного запроса указанной информации.

В ст. 5.30 КоАП РФ установлена ответственность за необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения. Для привлечения к ответственности за совершение данного административного проступка необходимо доказать следующие обстоятельства, имеющие правовое значение. Во-первых, наличие представленного полномочным представителям работодателя проекта коллективного договора либо соглашения. Во-вторых, отказ полномочных представителей работодателя от заключения коллективного договора либо соглашения на предлагаемых полномочными представителями работников условиях. В-третьих, необоснованность отказа полномочных представителей работодателя от заключения коллективного договора либо соглашения.

В ст. 5.31 КоАП РФ установлена ответственность работодателя или лица, его представляющего, за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению. Нарушение обязательств по коллективному договору, соглашению предполагает совершение виновных действий со стороны полномочных представителей работодателя или работодателей. В то время как невыполнение таких обязательств может произойти и при отсутствии виновных действий со стороны полномочных представителей работодателя, например при невыполнении заказчиками обязанности по оплате выполненных работ.

За невыполнение или нарушение соглашений федерального уровня органами и должностными лицами федеральной исполнительной власти к ответственности может привлечь федеральная инспекция труда в лице полномочных представителей. За невыполнение соглашений, коллективных договоров другими лицами к ответственности может привлечь государственная инспекция труда соответствующего субъекта Российской Федерации, на территории которого состоялось нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору или соглашению. Невыполнение или нарушение обязательств по коллективному договору, соглашению может стать основанием для привлечения к административной ответственности в виде штрафа от тридцати до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда.

Кроме того, полномочные представители работодателей за невыполнение законодательства о коллективных договорах и соглашениях могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности. «…При причинении материального ущерба работодателю в связи с нарушением законодательства о коллективных договорах и соглашениях полномочные представители работодателя могут быть привлечены к материальной ответственности» [11].

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Коллективный договор занимает совершенно особое место среди локальных, т. е. действующих только в отношении одного предприятия, нормативных актов. Прежде всего, потому, что это двусторонний документ, тогда как основная масса локальных нормативных актов принимается только работодателем. При этом, в отличие от трудового договора, стороной коллективного договора являются все работники организации (в лице представителей) либо их часть (поскольку коллективный договор может быть заключен не только в организации, но и в любом ее обособленном структурном подразделении).

Коллективный договор нужен, чтобы работники предприятия и работодатель могли при желании закрепить в нем различные взаимные обязательства. Статья 40 Трудового кодекса РФ определяет коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей.

Как показывает практика, работодатели зачастую ошибочно считают, что коллективный договор - это документ, который обязательно должен быть на каждом предприятии. В этом заблуждении работодателей поддерживают инспекторы Федеральной инспекции труда, которой зачастую выдают предписания о необходимости заключить с работниками коллективный договор.

Однако трудовое законодательство устанавливает, что обязанность работодателя по ведению коллективных переговоров возникает только в том случае, когда другая сторона - работники - направляет ему уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров. Тогда работодатель обязан вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения такого уведомления (ст. 36 ТК РФ). За уклонение от ведения переговоров в этом случае предусмотрена административная ответственность (ст. 5.28 КоАП РФ).

Любой коллективный договор - продукт коллективных переговоров, проведенных представителями работников и работодателя. Следовательно, для того чтобы приступать к переговорам, стороне-инициатору вначале необходимо выбрать представителя.

Представителями работников при проведении коллективных переговоров согласно ст. 29 ТК РФ могут быть:

* первичная профсоюзная организация;
* иные представители, избираемые работниками.

Все дальнейшие вопросы (сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров, порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения) определяются комиссией самостоятельно (статьи 37 и 42 ТК РФ). Кодекс ограничивает действия сторон лишь следующими сроками:

1) две недели со дня получения запроса - это предельный срок, в течение которого одна сторона обязана предоставить другой имеющуюся у нее информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Но и за нарушение этого срока ответственность установлена только для работодателя (ст. 5.29 КоАП РФ). Учитывая "беззащитность" работодателя в этом процессе, мы рекомендуем как можно тщательнее документировать все этапы ведения переговоров (обмен письмами, протоколы совместных заседаний представителей сторон) - во избежание обвинений в том, что это именно он виноват в затягивании переговоров.

Следует также обратить внимание, что предоставлена может быть только та информация, которая, во-первых, "имеется" у стороны, а во-вторых, необходима для ведения коллективных переговоров;

2) три месяца со дня начала коллективных переговоров - в этот срок стороны должны подписать коллективный договор в любом случае. Если ряд положений останется несогласованным, то договор подписывается на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 38 ТК РФ).

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного в самом коллективном договоре (ст. 43 ТК РФ). Действовать он может не более трех лет, при этом допускается его продление также на срок до трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации (либо ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения). Поэтому при приеме каждого нового работника работодатель должен ознакомить его с заключенным коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

Отметим также, что нормы коллективного договора не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный Трудовым кодексом (статьи 9 и 50 ТК РФ). Если такие условия все же включены в коллективный договор, то это не делает весь договор недействительным - не применяются лишь условия, противоречащие ТК РФ.

Коллективный договор сохраняет свое действие в следующих случаях:

* при изменении наименования организации, расторжении трудового договора с руководителем организации;
* при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации - в течение всего срока реорганизации;
* при смене формы собственности организации - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (в этом и предыдущем случаях любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет);
* при ликвидации организации - в течение всего срока проведения ликвидации.

Коллективный договор может быть изменен. При этом применяется тот же порядок, что при его заключении (ст. 44 ТК РФ). То есть вопросами изменения занимается комиссия, созданная из представителей сторон.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 N 6-ФКЗ и от 30.12.2008 N 7-ФКЗ) // Российская газета. – 2009. – 21.января
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (Редакция от 25.11.2009) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010) // СЗ РФ. – 2002. – N 1 (ч. 1). – ст. 3.
3. Кодекс Российской Федерации об Административных Правонарушениях от 30 декабря 2001 г. (Редакция от 05.04.2010) (с изм. и доп., вступающими в силу с 27.05.2010) // СЗ РФ. – 2002. – N 1 (ч. 1). – ст. 1.
4. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ "Об объединениях работодателей" // СЗ РФ. – 2002. – N 48. – ст. 4741.
5. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" // СЗ РФ. – 1996. – N 3. – ст. 148.
6. Постановление Правительства РФ от 10 августа 2005 г. № 500 "О наделении федеральных органов исполнительной власти правом представления работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении отраслевых (межотраслевых) соглашений на федеральном уровне" // СЗ РФ. – 2005. – N 33. – ст. 3428.
7. Постановление Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. № 68 "Об утверждении положения о регистре соглашений и коллективных договоров" // СЗ РФ. – 2003. – N 33. – ст. 3429.
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». // СЗ РФ. – 2004. – N 36. – ст. 328.

Учебная и научная литература

Власов В.И. Соглашения и коллективные договоры // Государство и право. – 2004. – № 8. – С. 28 – 30.

Гейц И.В. Заключение коллективных договоров с работниками в соответствии с Трудовым кодексом РФ // Консультант бухгалтера. – 2002. – № 4. – С. 25 – 28.

Жарков Б.М. Современные коллективные договоры: опыт Запада и возможности его применения в РФ // Ваше право. – 2005. – № 3. – С. 30 – 32.

Карсетская, Е. Порядок заключения коллективного договора // Экономика и жизнь. – 2002. – №4. – С. 22 – 25.

Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России. – М., 2005. – 324 с.

Кислякова М. Коллективный договор: особенности оформления // ЭЖ-Юрист. – 2006. – № 5. – С. 15 – 18.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Под ред. К.Н.Гусова. – М.: Проспект, 2006. – 645 с.

Комментарий к Трудовому Кодексу РФ. / Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А.. – М.: Спарк, 2006 . – 555 с.

Куренной А.М Правовое регулирование заключения коллективного договора //. Законодательство. – 2004. – № 11. – С. 20 – 22.

Лушникова М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование) . – Ярославль, 2005. – 432 с.

Лыгин Р.Н. Новый Трудовой кодекс: как отразить потребности времени? // Журнал российского права. – 2004. – № 12. – С. 30 – 32.

Мирзоян Г. Коллективный договор: правила игры // Кадровое дело. – 2003. – №4. – С. 26 – 30

Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. – М., 2007. – 244 с.

25.Нуртдинова А.Ф. Социальное партнерство: новые правовые решения // Справочник кадровика. – 2002. – № 4. – С. 25 – 28.

Нуртдинова А.Ф., Окуньков Л.А., Френкель Э.Б. Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. – М., 2005. – 356 с.

Орловский Ю.П. Трудовой кодекс Российской Федерации - важный этап реформы трудового законодательства // Журнал российского права. – 2002. – №8. – С. 21 – 25.

Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф. Настольная книга кадровика: юридические аспекты . – М.: ЦФЭР, 2009. – 324 с.

Политика социального партнерства (российский и зарубежный опыт) / Отв. ред. М.В. Каргалова, К.Д. Крылов. – М., 2006. – 232 с.

1. Порваткин Г.М. Заключаем коллективный договор // Кадровое дело. – 2005. – № 1. – С. 23 – 25.

Семигин Г.Н. Социальное партнерство в современном мире. – М., 2008. – 158 с.

Ситникова Е.Г. Социальное партнерство. Методические материалы. – Саратов, 2005. – 203 с.

Сосна Б.И. О некоторых проблемах коллективных договоров // Юрист. – 2005. – № 9. – С. 42 – 45.

Социальная ответственность как фактор эффективного развития современного общества (европейский опыт и Россия) / Отв. ред. М.В. Каргалова. – М., 2008. – 149 с.

Социальное партнерство на фоне реформы // Человек и труд. – 2004. – №6.– С. 65 – 68.

1. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. – М., 2005. – 124 с.

Цитульский В.Ф. Социальное партнерство: реальность или миф? – Тверь, 2005. – 97 с.

Чуча С.Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации. – М., 2008. – 204 с.

Шебанова А.И. Соглашения и коллективные договоры в условиях формирования рыночных отношений // Государство и право . – 2005. – № 5. – С. 42 – 44.