**Понятие, стороны и содержание коллективного договора**

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у отдельного предпринимателя.

Его главная цель - на основе взаимного соглашения сбалансировать условия труда и заработной платы, определяющие содержание социально-трудовых отношений коллектива работников соответствующей организации или индивидуального предпринимателя.

Сторонами, заключающими коллективные договоры, выступают работники и работодатели в лице своих представителей.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

формы, системы и размеры оплаты труда;

выплата пособий, компенсаций;

механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;

экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

оздоровление и отдых работников и членов их семей;

частичная или полная оплата питания работников;

контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

**Задача 1**

В коллективном договоре ОАО «Горный металлург» содержалось условие о ежегодной индексации заработной платы работников в размере индекса цен. Работодатель, ссылаясь на экономические трудности, возникшие в организации, отказался от выполнения соответствующих условий коллективного договора. Председатель профсоюзного органа за разъяснениями обратился к государственному инспектору труда.

Подготовьте письменный ответ инспектора заявителю, в котором укажите: какие действия может предпринять профсоюзный комитет предприятия? вправе ли он оспорить отказ работодателя в судебном порядке? какая ответственность сторон за нарушение условий коллективного договора предусмотрена действующим законодательством?

Решение:

В коллективный договор согласно со ст. 41 ТК РФ могут включатся обязательства работников и работодателей по следующим вопросам: формы, системы и размеры оплаты труда; механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором и другие вопросы, определенные сторонами.

В связи с тем, что в коллективном договоре ОАО «Горный металлург» содержалось условие о ежегодной индексации заработной платы работников в размере индекса цен Работодатель обязан соблюдать условия коллективного договора, невыполнение обязательств предусмотренных коллективным договором подвергается штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

В соответствии со ст. 13 ТК РФ профсоюзный орган вправе осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективного договора. В случае нарушения работодателем условий коллективного договора профсоюзный орган вправе направить работодателю представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа устранить эти нарушения или недостижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с федеральным законом.

Так же профсоюзы вправе участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, имеют право на организацию и проведение в соответствии с федеральным законом забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 14 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суд в течение десяти дней со дня его получения работодателем или его представителем (ст. 357 ТК РФ).

На основании статьи 23 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюзов, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права (ст. 391 ТК РФ).

В соответствии со статьей 5.31 КоАП РФ нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим обязательств по коллективному договору, соглашению - влечет наложение административного штрафа от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

**Задача 2**

Работник ООО «Торговое предприятие «Вега» Холодов, занимающий должность старшего экспедитора, был направлен на уборку территории. Однако Холодов отказался выполнять распоряжение директора, мотивируя свой отказ тем, что в его трудовые обязанности не входит уборка территории. Приказом по организации он был уволен за нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

Имел ли право работник отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором? В каких случаях допускается отказ от работы? Законно ли увольнение Холодова?

Решение:

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

Согласно ст. 379 ТК РФ в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовым законодательством установлено, что только с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем, а также размер дополнительного вознаграждения устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Кроме того, работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

В данном случае Работник ООО «Торговое предприятие «Вега» Холодов правомерно отказался от работы, не предусмотренной трудовым договор и его увольнение с работы незаконно. Работник Холодов имеет право обратиться в суд с иском о восстановлении на работе (ст. 391 ТК РФ) и потребовать от Работодателя возместить материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).