**Содержание**

Введение

1. Социальное партнерство

1.1 Понятие и виды и формы социальногопартнерства

1.2 Сотрудничество в сфере социально-трудовых отношений

2. Коллективный договор как акт социального партнерства и локальный нормативный акт, регулирующий социально-бытовые отношения

2.1Правовая природа коллективного договора как акта социального партнерства

2.2 Принципы заключения коллективных договоров

2.3 Переговорные процедуры. Подготовка и обсуждение проекта коллективных договоров

2.4 Коллективный договор: содержание и структура

2.5 Контроль за выполнением коллективного договора

3. Форма коллективного договора на примере ООО «Звезда»

Заключение

Список использованной литературы

Приложение

**Введение**

**Трудовое право - важнейшая отрасль российского права, регулирующая при активном участии его субъектов трудовые отношения работников с работодателями и другие примыкающие, непосредственно с ними связанные, производные от них отношения и устанавливающая права и обязанности по труду на производстве субъектов трудового права и ответственность за их нарушение.**

Коллективный договор является важнейшим правовым актом, приспособленным к конкретным условиям данного производства к трудовому коллективу. Разработка и принятие коллективных договоров осуществляется в рамках социального партнерства. Развитие системы социального партнерства создает возможность достижения относительного баланса интересов работников и работодателей на основе сотрудничества, компромисса, ведет к социальному консенсусу. Оно служит действенным инструментом сочетания экономической эффективности и социальной справедливости. Спецификой становления отношений социального партнерства на современном этапе является их формирование в условиях отказа от централизации регулирования трудовых отношений. Ослабление вмешательства государства в трудовые отношения существенно повышает роль локального регулирования, в рамках которого договорные формы установления прав и обязанностей участников процесса труда имеют определяющее значение [12].

Под социально-трудовыми отношениями в контексте данной нормы понимаются общественные отношения, входящие в предмет трудового права, а также связанные с социальным обслуживанием работников в широком смысле (дополнительное социальное страхование, медицинское обслуживание, обеспечение жильем и т.п.). Однако, кроме нормативных положений, коллективный договор содержит обязательственную часть – конкретные обязательства работодателя по обеспечению нормальных условий труда [36].

Коллективный договор имеет смешанную юридическую природу, поскольку коллективный договор – правовой акт, устанавливающий согласие работодателя (администрации) и работников (трудового коллектива) как социальных партнеров на конкретном производстве, в котором закрепляются локальные нормы, повышающие социальные гарантии. Следовательно, коллективный договор – это не только правовой акт, но и акт социального партнерства на уровне предприятия между работниками и работодателями.

Согласование интересов достигается путем переговорного процесса, в ходе которого стороны договариваются об условиях труда и его оплате, о социальных гарантиях работникам и их роли в деятельности предприятия. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективный договор является нормативным соглашением, т.е. актом, который заключается в договорном порядке, но наряду с конкретными обязательствами содержит нормы права. Основная его задача – регулирование социально-трудовых отношений. Таким образом, актуальность заявленной темы курсовой работы сомнений не вызывает.

Общетеоретические аспекты в сфере трудового права разрабатывали такие ученые, как М.А.Лушникова, А.Ф.Нуртдинова, Д.Л.Кокшаров, Э.Нестерова, Н.Подшибякина, С.Ю.Чуча, Т.В.Тарелкина, Н.А.Чижова, В.Е.Растимешин, В.И.Шкатулла, Г.В.Шнееров, Л.В.Ивановская. В работе использовались также работы Ю.Н.Коршунова, В.М.Жуйкова, Т.А.Сошниковой, И.Я.Киселева, Ю.Я.Вольдмана и др., а также комментарии к трудовому законодательству и учебники трудового права.

Объектом настоящей работы являются социальное партнерство и главная его форма – коллективный договор. Предметом является коллективный договор – как форма регулирования социально-партнерских отношений

Целью выступает комплексный теоретико-правовой анализ коллективно-правового регулирования трудовых отношений.

Предполагается решить следующие задачи:

* определить понятие, формы, сущность и значение социального партнерства как правового института;
* проанализировать коллективный договор как акт социального партнерства и локальный нормативный акт, регулирующий социально-бытовые отношения.

При решении вышеуказанных задач был применен системный подход к рассмотрению предмета исследования, методами сбора и обработки информации явились методы наблюдения, группировки, абстрагирования.

Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений.

**1.** **Социальное партнерство**

**1.1 Понятие, виды и формы социального партнерства**

Социальное партнерство - система институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса: работников и работодателей, основанная на равном сотрудничестве. Развитие социального партнерства в его различных формах - важная составная часть процесса усиления социальной направленности современной рыночной экономики, ее социализации.

Коллективные договоры как акты социального партнерства впервые появились в Англии, родине профсоюзов, еще в конце XVIII века и получили распространение в западных промышленно развитых странах в середине XIX века, когда обе стороны социально-трудовых отношений начали достигать определенного общего решения, закрепляемого в коллективном договоре. В то же время необходимо отметить, что правовое регулирование данных документов, в том числе международно-правовыми актами МОТ, ведет свою историю лишь с первой половины XX века.

В России коллективные договоры появились в самом начале XX века, но правовое урегулирование впервые получили лишь в Кодексе законов о труде 1918 года и Положении о порядке утверждения коллективных договоров 1918 года. На более высоком уровне, чем организация социальное партнерство в России стало регулироваться правом с 1992 года. Основным нормативным актом, который по-новому урегулировал порядок заключения коллективных договоров, стал Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992 года (с изменениями и дополнениями). Значение данного Законав том, что он:

* впервые в истории трудового права России урегулировал порядок ведения коллективных переговоров и социально-партнерские отношения на более высоких, чем производство, пяти уровнях;
* установил правовые основы и принципы разработки, заключения и действия коллективных договоров и соглашений;
* расширил коллективно-договорное и социально-партнерско- договорное регулирование условий труда и социально-экономических вопросов труда и быта трудящихся;
* дал понятия коллективного договора и социально-партнерского соглашения, установил виды и содержание таких соглашений и их социальные гарантии;
* установил соотношение трудового законодательства, социально-партнерских соглашений, коллективных и трудовых договоров;
* закрепил, где и как заключаются коллективные договоры, расширив их сферу и предоставив право трудовому коллективу самому решать — заключать или нет коллективный договор;
* предусмотрел порядок разрешения разногласий, возможных в ходе коллективных переговоров;
* установил ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах и за невыполнение коллективных договоров и соглашений.

Этот Закон ввел в предмет трудового права коллективные переговоры и социально-партнерские отношения и подробно их урегулировал. С учетом новых социально-экономических условий он также урегулировал коллективный договор.

Трудовой кодекс РФ, вступивший в силу 1.02.2002 года, впервые закрепил в трудовом законодательстве понятие «социальное партнерство». До 2002 основу правового регулирования этого правового института составлял Закон РФ от 11.03.1992 № 2490-I «О коллективных договорах и соглашениях» (с изм. и доп.).

За прошедшее десятилетие в России накоплен определенный опыт как индивидуально, так и коллективно-договорного регулирования труда. В ряде субъектов Федерации еще до, а в других после принятия нового Трудового кодекса были изданы законы о социальном партнерстве. Так, в Красноярском крае существует Закон «О социальном партнерстве», который определяет правовые основы организации и функционирования в Красноярском крае системы социального партнерства в сфере труда с целью регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений и достижения общественного согласия [10].

Социальное партнерство - особый вид общественно-трудовых взаимоотношений, присутствующий лишь в рыночном обществе обеспечивающий оптимальное соотношение основных интересов различных социальных групп, в первую очередь наемных работников и работодателей.

Социальное партнерство выступает как отдельный правовой институт [13].

Система социального партнерства состоит из трех основных частей:

- совокупность постоянно и временно действующих двух-, трехсторонних органов, формируемых представителями работников, работодателей, исполнительной власти и осуществляющих взаимодействие между ними на различных уровнях регулирования социально-трудовых и связанных с ними отношений (Федерация, регионы, отрасли, территории, предприятия);

- совокупность различных совместных документов (коллективных договоров, соглашений, решений и др.), принимаемых этими органами на основе взаимных консультаций, переговоров между сторонами, направленных на регулирование социально-трудовых отношений;

- соответствующий порядок, формы взаимодействия, соотношения и последовательность в разработке, сроках принятия, приоритетности указанных органов и документов.

Трудовой кодекс РФ – первый федеральный закон, регулирующий весь комплекс отношений социального партнерства [19]. Ст.23 ТК РФ определяет **социальное партнерство** как систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Такое понятие «социальное партнерство» основано на принципе трипартизма (трехсторонности), что соответствует международно-правовому регулированию труда. Но с точки зрения направленности социального партнерства следовало бы его понятие дополнить словами: «интересы государства, общества», так как они тоже заинтересованы в стабильном экономическом и социальном развитии. Согласованные интересы работников и работодателей не должны противоречить трудовому законодательству.

Социальное партнерство расширяет метод договорного диспозитивного регулирования труда, сочетая его с законодательным. Следует иметь в виду, что органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства 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. В соответствии со ст. 25 ТК РФ сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

**Систему социального партнерства** составляют пять следующих уровней (ст. 26 ТК РФ):

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

Конкретные способы взаимодействия работников и работодателей, относящиеся к социально-партнерским, именуются «**формы** социального партнерства» (ст. 27 ТК РФ):

* коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
* взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования труда, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
* участие работников, их представителей в управлении организацией. Таким образом законодатель производственную демократию отнес к одной из форм социального партнерства, поскольку счел ее действенной, лишь если есть соглашение с работодателем о ней;
* участие представителей работников и работодателей в судебном разрешении трудовых споров.

**1.2 Сотрудничество в сфере социально-трудовых отношений**

Представительство работников и работодателей как социальных партнеров закрепила гл. 4 ТК РФ (ст. 29-34). Представителями работников в социальном партнерстве являются профсоюзы, их организации, объединения, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Кодексом (ст. 29 ТК РФ).

Интересы **работников** организации в социальном партнерстве, в реализации права на участие в управлении организацией и рассмотрении трудовых споров представляют первичная профсоюзная организация или иные избираемые работниками представители. Работники, не являющиеся членами профсоюзов, имеют право уполномочить профсоюзный орган организации представлять и их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Работодатель обязан создавать условия для деятельности представителей работников.

Представителями **работодателя** в социальном партнерстве согласно ст. 33 ТК РФ ТК являются: руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, трудовым законодательством, учредительными документами организации и локальными нормативными актами. При коллективных переговорах, заключении соглашений и трудовых спорах о них интересы работодателей представляют соответствующие (по уровню соглашений) объединения работодателей - некоммерческая организация, на добровольной основе объединяющая работодателей для представительства их интересов и защиты своих членов в социальном партнерстве с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Органами социального партнерства являются создаваемые партнерами комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений на всех их пяти уровнях, составляющих систему этого партнерства. На федеральном уровне образуется постоянная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в Российской Федерации. Ее правовой статус определен Федеральным законом от 01.05.1999 года «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Она состоит из представителей общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства Российской Федерации.

Каждая из указанных трех сторон Комиссии определяет своих представителей самостоятельно, и каждое объединение выделяет в Комиссию по одному представителю. Представители Правительства Российской Федерации в Комиссии утверждаются постановлением Правительства. Все представители сторон являются членами этой Комиссии. Но количество их от каждой стороны не должно превышать 30 человек.

Таким образом, социальное партнерство (диалог) являет собой комплекс правовых норм, регулирующих статус профсоюзов и предпринимателей, органы их сотрудничества, коллективные переговоры, участие работников в делах предприятий, разрешение трудовых споров и конфликтов. Социальное партнерство осуществляется как на двусторонней основе между профсоюзами и работодателями (бипартизм), так и на трехсторонней основе с участием государства (трипартизм).

**2. Коллективный договор как акт социального партнерства и локальный нормативный акт, регулирующий социально-бытовые отношения**

**2.1 Правовая природа коллективного договора** **как акта социального партнерства**

В зависимости от социально-экономической политики, проводимой государством, общественных потребностей, идеологических установок роль и функции коллективного договора неоднократно менялись [11]. Становление и развитие рынка труда в современной России и новых по своему характеру общественных связей в кооперации труда обусловили очередное изменение содержания и сущность коллективного договора. В условиях перехода к рыночным отношениям сущность коллективного договора строится на двух началах: 1) на идее управленческой суверенности организаций в сфере труда, осуществляемой ее главой; 2) на участии профсоюза в урегулировании трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между работодателем и работниками [32].

Данный правовой акт становится основной разновидностью социально-партнерского регулирования трудовых отношений непосредственно в организациях и является актом непосредственного участия трудовых коллективов в правовом регулировании труда работников данного производства, в создании локальных норм трудового права и в управлении предприятием. В ранее действовавшем трудовом законодательстве, в частности КЗоТ РФ, коллективный договор рассматривался как правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии, в учреждении, организации (статья 7). В данном определении подчеркивается роль коллективного договора как локального нормативного акта.

Современный же коллективный договор все более явно приобретает черты нормативного правового акта локального характера, призванного служить своеобразным трудовым кодексом для наемных работников и работодателя в конкретной организации. Нормативные положения по сравнению с обязательственно-правовыми становятся доминирующими в его содержании. Будучи одной из форм правотворчества, эти положения нацелены на организацию автономной системы условий труда, действующей в рамках данной организации независимо от форм собственности, ведомственной принадлежности и численности работников.

Коллективный договор как правовой акт социального партнерства регулирует трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, имеет договорную природу и носит представительский характер: он порождает права и обязанности не только у заключивших его лиц, но и у лиц, ими представляемых (конкретных работников или работодателей). При этом основной круг прав и обязанностей возникает именно у представляемых лиц [10].

Сейчас действующим законодательством подчеркивается нормативное значение этого правового акта. Мы присоединяемся к мнению ученых А.М. Куренного, В.И. Миронова, С.В. Колобовой и многих других, отмечающих его большее значение в регулировании социально-трудовых отношений в рамках конкретной организации [9]. Думается, что современный коллективный договор является своеобразным кодексом в рамках конкретной организации, призванным регулировать отношения между работодателем и наемными работниками. Следовательно, сущность коллективного договора построена на двух началах: на идее автономии организации в сфере социально-трудовых отношений, осуществляемой ее главой (собственником, предпринимателем), и на участии профсоюза или иного представителя интересов работников в урегулировании трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между работодателем и работниками [18].

Российское законодательство в части 1 статьи 40 ТК определяет коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор может быть заключен не только в организации, но и в ее филиале, представительстве. Его заключение в этом случае 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.

На практике, как правило, используются три варианта сочетания коллективных договоров, заключенных с одним работодателем [32]:

1) заключается один коллективный договор, который действует в отношении всех работников организации, в том числе работников обособленных структурных подразделений;

2) заключаются один коллективный договор, который действует в отношении всех работников организации, и коллективные договоры в обособленных структурных подразделениях;

3) коллективные договоры заключаются в обособленных структурных подразделениях.

Заключение коллективного договора отдельно для центрального аппарата организации и обособленных структурных подразделений невозможно, поскольку центральный аппарат не обладает признаками обособленного подразделения.

Кроме этого, в настоящее время распространено холдинговое построение юридических лиц, входящих в одну группу организаций, объединенных под руководством головного управляющего юридического лица. В таком случае действие коллективного договора головного юридического лица может распространяться на дочерние и зависимые общества при условии прямого закрепления данного положения в генеральном коллективном договоре. Например, в газовой отрасли наиболее ярким примером взаимосвязанного корпоративного построения юридических лиц является холдинг ОАО «Газпром», генеральный коллективный договор которого полностью распространяется на головную компанию и те ее дочерние общества, 100% уставного капитала которых принадлежат ОАО «Газпром», а также на штатных работников Совета МПО ОАО «Газпром», профсоюзных органов ОАО «Газпром» и его дочерних обществ. На иные дочерние общества и организации ОАО «Газпром» условия настоящего договора распространяются в объеме, установленном коллективными договорами этих организаций [7].

Необходимо отметить, что законодательство 90-х гг. XX века допускало заключение в одной и той же организации нескольких коллективных договоров, каждый из которых действовал в отношении определенных работников организации (как правило, работников, объединенных в различные профсоюзные организации). При этом коллективный договор терял положение правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения в масштабе организации, чем искажался смысл коллективного регулирования труда на предприятии. К тому же при исполнении нескольких коллективных договоров, содержащих различные положения, нередко возникали практические сложности в виде конкуренции договоров и угрозы дискриминации работников по принципу принадлежности к конкретному профсоюзу, заключившему договор на менее выгодных условиях [10].

На сегодняшний день ТК РФ закрепляет модель единого коллективного договора: в организации (у индивидуального предпринимателя) независимо от количества представительных органов (профсоюзов и профсоюзных организаций) заключается один коллективный договор, распространяющий свое действие на всех работников данного работодателя, а специфические интересы отдельных профессиональных групп учитываются в приложении к единому коллективному договору. Кроме этого, необходимо помнить, что коллективный договор распространяется и на работников, не являющихся членами профсоюза; работников, которые не имеют представительного органа или интересы которых представляют непрофсоюзные представители.

Положение о едином коллективном договоре представляется наиболее верным, так как содействует сплоченности работников, выявлению у них общих интересов, обеспечивает реальное равенство работающих в организации. Такое положение важно и для представителей работников - профессиональных союзов, которые также должны теперь находить общие проблемы и избирать общие методы их решения, объединяться в целях представительства и защиты интересов работников.

Подобное правило предполагает наличие у представителей работников достаточно серьезного и взвешенного подхода к разработке проекта коллективного договора или соглашения, поскольку в них должны быть максимально учтены интересы всех работников, независимо от их положения в организации, с учетом особенностей производства и специфики деятельности организации. Эта модель является основополагающей в системе социально-трудовых отношений в ОАО «Газпром», поскольку в данной организации действует единый генеральный коллективный договор. Наряду с основными положениями, действие которых распространяется на всех работников ОАО «Газпром», рассматриваемый договор включает в себя ряд приложений, в которых учитываются специфическое положение и условия труда отдельных групп трудящихся предприятия. Например, Положение о предоставлении гарантий, льгот и компенсаций работникам дочерних обществ ОАО «Газпром», расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, Положение о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы в газовой промышленности работникам ОАО «Газпром» и его дочерних обществ, Положение о предоставлении работникам с членами их семей и неработающим пенсионерам ОАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций финансовой помощи на строительство и приобретение жилья и др. Такой подход в полной мере соответствует международным стандартам в сфере социального партнерства и позволяет обеспечить равные условия труда всем трудящимся в организации независимо от членства в профсоюзах и других обстоятельств, связанных с представительством интересов работников [7].

Из определения коллективного договора, имеющегося в действующем законодательстве, можно выделить основополагающие характеристики данного правового понятия. Во-первых, коллективный договор является одной из разновидностей локальных нормативных правовых актов, актов социального партнерства, содержащих общеобязательные правила поведения, установленные сторонами для самих себя в рамках их компетенции [11]. Так, предметом генерального коллективного договора ОАО «Газпром» названо согласование интересов работников и работодателя в рамках социального партнерства, а также предоставление работникам с учетом экономических возможностей компании расширенных гарантий и льгот по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением [7].

Во-вторых, сферой регулирования коллективного договора являются социально-трудовые отношения, перечень которых, как уже отмечалось в первой главе исследования, 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. Организационно-правовые формы организаций, штатная численность, ведомственная подчиненность не влияют на возможность заключения коллективного договора.

В-четвертых, являясь разновидностью социально-партнерского регулирования трудовых отношений на уровне организации (локальном), коллективный договор выражает интересы двух социальных групп: наемных работников и работодателей. Данная разновидность социального партнерства получила название бипартизма.

**2.2 Принципы заключения коллективных договоров**

Коллективные переговоры проводятся на основе определенных принципов. ТК РФ закрепил **основные** **принципы** **социального партнерства** в ст.24. Они являются внутриотраслевыми, так как свойственны институту социального партнерства [17]. Их 12:

1. Равноправие сторон. Любая из сторон может равно проявить инициативу по ведению коллективных переговоров и заключению соглашений. При этом представители сторон имеют равноправное положение как в ходе переговоров, так и при принятии решения по коллективному договору или соглашению. Такие решения принимаются по соглашению представителей сторон, и каждая сторона имеет равное количество голосов при этом.

2. Уважение и учет интересов сторон. Для сторон социального партнерства уважение и учет интересов являются основой успеха в достижении согласия по обсуждаемым вопросам, в обеспечении полной реализации всех достигнутых договоренностей.

3. Заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях. К сожалению, не всегда стороны в полной мере заинтересованы участвовать в договорных отношениях. Чаще всего от коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений отказывается работодатель. Однако именно взаимная заинтересованность позволяет сторонам достичь намеченных планов.

4. Содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе. Это является одним из принципов и условий более широкого использования социально-партнерских отношений для решения таких задач, как подъем производства и улучшение благосостояния граждан. В социальном партнерстве демократия позволяет каждой стороне наиболее полно проявить инициативу, уточнить более четко свою позицию.

5. Соблюдение сторонами, их представителями законов и иных нормативных правовых актов. Все стороны переговоров, коллективных договоров и соглашений должны соблюдать нормы и правила ведения коллективных переговоров, консультаций, определения содержания коллективных договоров и соглашений. Условия коллективных договоров и соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными. Следовательно, они должны расширять социальные гарантии, установленные законодательством.

6. Полномочность представителей сторон. Все представители сторон должны иметь письменные документы, подтверждающие, что они уполномочены соответствующей стороной вести коллективные переговоры и подписывать соглашения и коллективные договоры. Не допускается ведение переговоров от имени работников органами или организациями, созданными или финансируемыми работодателем, органом исполнительной власти, даже если они и названы профсоюзами.

7. Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда. Это значит, что содержание и структуру коллективного договора и соглашения определяют сами стороны. Любая из сторон либо их представители могут ставить вопрос о включении в коллективный договор, соглашение условий, которые должны быть свободно обсуждены всеми сторонами (их представителями), приняты или отвергнуты. Закон запрещает всякое вмешательство, способное ограничить права работников и представителей или воспрепятствовать их осуществлению со стороны органов власти, управления, и др.

8. Добровольность принятия сторонами на себя обязательств. Каждая сторона добровольно, а не под каким-либо давлением извне принимает на себя обязательства по коллективному договору или соглашению, т.е. стороны договариваются путем консенсуса о принятии обязательств.

9. Реальность обеспечения принимаемых на себя обязательств. Этот принцип играет большую роль в эффективности действия коллективного договора и соглашения. Принятые по договору, соглашению обязательства не должны быть пустыми обещаниями, их выполнение должно реально обеспечиваться. За невыполнение обязательств виновный наказывается по закону.

10. Обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений. Несоблюдение этого принципа лишает смысла положения, включаемые в коллективный договор, соглашение. В соответствии со ст. 40 и 45 ТК РФ коллективные договоры и соглашения представляют собой правовые акты, которые входят в систему актов, регулирующих трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения. Следовательно, они обладают юридической силой, обязательны к исполнению. За неисполнение коллективного договора и соглашения предусмотрена юридическая ответственность.

11. Контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении такого контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

12. Ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений. Действующее законодательство предусматривает ответственность сторон и их представителей за неисполнение по их вине коллективных договоров, соглашений, а также нарушение нормативных правовых актов, регламентирующих коллективно-договорную работу. Такая ответственность предусмотрена гл. 9 ТК РФ и ст. 5.28-5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Перечисленные принципы должны соблюдаться всеми участниками коллективных переговоров при заключении как коллективных договоров, так и соответствующих видов соглашений. Перечень принципов социального партнерства не исчерпывается принципами, закрепленными в ст. 24 ТК РФ. Принято выделять еще принцип примирительного разрешения разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства, означающий, что конфликтная ситуация, возникающая в ходе партнерского взаимодействия, должна разрешаться на основе общих принципов и процедур, сложившихся в отношениях социальных партнеров, – самими сторонами социального партнерства, их представителями [31].

**2.3 Переговорные процедуры. Подготовка и обсуждение проекта коллективных договоров**

Коллективные переговоры способствуют согласованности противоположных интересов работников и работодателей. И Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» в ст. 1 устанавливает правовые основы разработки, заключения и выполнения коллективных договоров и соглашений в целях содействия договорному регулированию социально-трудовых отношений и согласованию социально-экономических интересов работников и работодателей.

Глава 6 Трудового кодекса посвящена коллективным переговорам, их началу, срокам, порядку ведения и другим вопросам (ст. 36-39). Инициатором переговоров вправе выступить любая сторона, сделав письменное уведомление об этом другой стороне. Получив его, другая сторона в семидневный срок обязана начать переговоры. Право ведения коллективных переговоров от имени работников предоставляется профсоюзам в лице их соответствующих органов, иным уполномоченным работниками их представительным органам. При наличии на любом уровне нескольких профсоюзов каждый из них имеет право на ведение переговоров от имени объединяемых им членов профсоюза или представляемых им работников. Но пока, как ранее указывалось, не привилась провозглашенная множественность профсоюзов на производстве, а есть один профсоюзный орган. Более высокий, чем предприятие, уровень могут иметь и несколько представительных органов работников. И в трехстороннюю комиссию по ведению переговоров и подготовки проекта коллективного договора выделяются представители от каждого профсоюза с учетом его численности.

Установлен несколько иной порядок начала переговоров по окончании сроков действия коллективного договора и соглашения. Так, в сроки, определенные договором или соглашением, или в течение трех месяцев до окончания их срока действия любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора, соглашения. Приоритет в определении предмета коллективных переговоров предоставляется представителям работников, а другие партнеры обязаны вести по этому вопросу переговоры.

**Порядок ведения переговоров** ст. 37 ТК РФ определен достаточно подробно. Для их ведения и подготовки проекта коллективного договора или соглашения стороны на равноправной основе т.e. в равном числе представителей, с равным числом голосов и равными правами при решении вопросов) образуют комиссию из своих представителей на паритетных правах. Решением сторон определяются ее состав, сроки, место проведения и повестка дня переговоров. Последние два вопроса определяет уже сама комиссия. Все участники переговоров, включая экспертов, должны соблюдать государственную и коммерческую тайну. Перечни государственных тайн определяются законодательством, а коммерческих — руководителем предприятия. Труд экспертов и специалистов оплачивает сторона, пригласившая их в договорном порядке.

При ведении переговоров несколькими профсоюзами одновременно их решениями создается для коллективных переговоров и выработки проектов коллективного договора, соглашения единый представительный орган работников. Переговоры завершаются созданием проекта коллективного договора или соглашения. Если в ходе переговоров стороны не пришли к согласию, то **составляется протокол разногласий,** в который вносятся предложения сторон для устранения причин этих разногласий и указывается срок возобновления переговоров. После этого в течение трех дней формируется сторонами из своего состава **рабочая комиссия,** которой и передается протокол разногласий **для решения спора.** Для его урегулирования используются примирительные процедуры разрешения коллективных трудовых споров. Этой комиссии может быть поручен и контроль за выполнением договора, соглашения.

В процессе коллективных переговоров профсоюзы могут проводить в поддержку своих требований собрания, митинги, пикетирование, демонстрации в нерабочее время и без нарушения деятельности производства. И это может делать лишь одна сторона участников переговоров — работники.

**Участники коллективных переговоров** имеют следующие дополнительные **гарантии** (ст. 39 ТК РФ):

1. они освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев в течение года;

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

3. все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором, соглашением;

4. представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены другую работу или уволены по инициативе работодателя без вины работника.

**Соотношение коллективных договоров и социально-партнерских соглашений** таково, что если в них по одному и тому же вопросу будут приняты различные условия, то действуют условия коллективного договора (как более близкого к работникам акта), учитывающего специфику данного производства. Нормы соглашений обязательны для администрации (работодателей) в пределах сферы соглашения (отрасли, региона, субъекта Российской РФ).

Запрещается включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, коллективным договором и соглашениями. Условия соглашений и коллективного договора, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, являются недействительными. Не допускается ведение коллективных переговоров от имени работников лицами, представляющими работодателей. Моментом окончания коллективных переговоров является момент подписания коллективного договора, соглашения, протокола разногласий, возникших при переговорах.

**2.4 Коллективный договор: содержание и структура**

Глава 7 Трудового кодекса РФ определяет коллективный договор как правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками. Коллективный договор является локальным нормативным актом предприятия работодателя. Глава 7 ТК предусматривает также нормы о коллективных договорах (ст. 40-44) и соглашениях (ст. 45-51). Уровень активности трудового коллектива в разработке, обсуждении и выполнении коллективного договора влияет и на его эффективность в решении вопросов труда, быта, социального развития трудового коллектива.

Коллективный договор ныне является важнейшим правовым актом, приспособленным к конкретным условиям данного производства и трудовому коллективу. Он имеет смешанную юридическую природу как правовой акт, устанавливающий согласие работодателя (администрации) и работников (трудового коллектива), - социальных партнеров на конкретном производстве, закрепляющий локальные нормы, повышающие социальные гарантии. Следовательно, коллективный договор — это не только правовой акт, но и акт социального партнерства на уровне организации между работниками и работодателем. Он является также морально-политическим актом, так как определяет условия поведения сторон морально-политического свойства (например, привлекать трудящихся к большему участию в управлении организацией, развивать производственную демократию или, например, не бастовать во время действия коллективного договора, если все его условия выполняются и это оговорено в его содержании). Решение о необходимости заключения коллективного договора с работодателем вправе принимать представители работников или общее собрание (конференция) работников организации, т.е. трудового коллектива.

**Сторонами коллективного договора** являются работники организации (т.е. трудовой коллектив) в лице их представителей и работодатель, в необходимых случаях представляемый руководителем организации или другим правомочным в соответствии с уставом организации, иным правовым актом лицом. Коллективный договор — двусторонний акт.

Одной его стороной является коллектив работников в лице одного или нескольких профсоюзов, если на данном производстве действует не один профсоюз. Когда со стороны работников выступает одновременно несколько профсоюзов, то ими в течение пяти календарных дней формируется объединенный представительный орган для переговоров, разработки единого проекта и заключения коллективного договора. Единый проект обсуждается в подразделениях организации, дорабатывается с учетом их замечаний, а затем утверждается общим собранием (конференцией) трудового коллектива. Он подписывается со стороны работников всеми участниками единого представительного органа работников. Если согласия в объединенном представительном органе не достигнуто или такой орган не создан, то общее собрание (конференция) трудового коллектива принимает наиболее приемлемый проект коллективного договора и поручает профсоюзу, разработавшему этот проект, на его основе провести переговоры и заключить после утверждения общим собранием (конференцией) коллективный договор от имени трудового коллектива с работодателем.

Второй стороной коллективного договора является работодатель (независимо от формы собственности, ведомственной принадлежности данного производства и численности в нем работников) непосредственно или уполномоченный по уставу организации представитель (директор, управляющий) со своей администрацией (каждое должностное лицо администрации несет по коллективному договору ответственность в пределах своей сферы деятельности). При заключении коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации представителем работодателя является руководитель данного подразделения, уполномоченный на это работодателем. При смене собственника имущества предприятия действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего. При пересмотре коллективного договора должен быть решен вопрос о возможности сохранения льгот для работников и других условий, предусмотренных прежним коллективным договором. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации. В коллективном договоре есть следующие обязанные по нему субъекты:

1) работодатель как собственник производства и сторона договора;

2) представитель работодателя - администрация во главе с директором, управляющим, руководителем;

3) трудовой коллектив работников организации как сторона договора;

4) профсоюзный орган как представитель трудового коллектива работников;

5) субъекты-исполнители по отдельным обязательствам.

Закон предоставляет право самим сторонам определять **содержание и структуру** коллективного договора. Содержание коллективного договорасоставляют все условия, о которых стороны договорились при его заключении. Эти условия определяют права и обязанности сторон и ответственность за их нарушение. Статья 41 ТК и Закон «О коллективных договорах и соглашениях» (ст. 13) дают примерный перечень вопросов, по которым в договор могут включаться взаимные обязательства сторон. В нем вопросы разбиты по институтам трудового права. Стандартный коллективный договор включает в себя:

1)по оплате труда - форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, выплата пособий, компенсаций и доплат; механизм регулирования оплаты с учетом роста цен, инфляции, выполнения показателей, установленных коллективным договором;

2) по обеспечению занятости — занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

3) по рабочему времени и времени отдыха, отпускам, их продолжительности;

4) по охране труда — улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и несовершеннолетних (до 18 лет),

5) экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

6) добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование, оздоровление и отдых работников и членов их семьи;

7) соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;

8) льготы для работников, совмещающих работу с обучением;

9) контроль за выполнением коллективного договора, социальное партнерство, ответственность его сторон, обеспечение гарантий деятельности профсоюзов, представителей работников и по другим вопросам;

В коллективный договор может быть включено и обязательство об отказе от забастовок по условиям, включенным в данный договор, если эти условия полно и своевременно выполняются. В данном перечне рекомендуемых вопросов отсутствуют вопросы, касающиеся производственной демократии, участия трудового коллектива в управлении предприятием. Но Закон не запрещает включать эти вопросы в коллективный договор. Это решают представители сторон при переговорах и трудовой коллектив при обсуждении и утверждении коллективного договора.

Этот перечень носит рекомендательный характер. Стороны могут включить в коллективный договор определенные дополнительные к трудовому законодательству льготы для работников организации по отпускам, по сокращенному рабочему времени, по дополнительным вознаграждениям и т.д. Например, производственные надбавки к пенсиям, досрочный уход на пенсию (за счет организации), дополнительные льготы женщинам-матерям, семьям, имеющим детей, компенсацию проезда на работу и иные дополнительные льготы. Такие условия-льготы относятся к локальным нормам трудового права и представляют нормативные условия коллективного договора в отличие от обязательных.

В коллективный договор включаются и те положения нормативного характера, которые трудовое законодательство прямо предписывает закреплять в этом договоре. Так, ст. 135 ТК предписывает фиксировать в коллективном договоре вид системы оплаты труда (сдельная, повременная и т. д.), размеры тарифных ставок рабочих, премий и иных поощрительных выплат. Это тоже будут нормативные условия коллективного договора, как и положения о премиальной системе оплаты труда по итогам года и другие, прилагаемые к коллективному договору.

Таким образом, все условия коллективного договора по их характеру могут быть классифицированы на три вида.

**Нормативные условия,** т.е. локальные нормы трудового права, предоставляющие дополнительные льготы, преимущества или устанавливающие виды и размеры оплаты труда, дополнительные отпуска и т. д. Эти условия применяются каждый раз к работникам, имеющим по договору право на них, и действуют весь период существования коллективного договора. С расширением ныне договорных начал регулирования труда нормативные условия коллективного договора все более расширяются.

**Обязательственные условия,** т.е. конкретные обязательства сторон с указанием сроков их выполнения и субъектов — исполнителей, отвечающих за их выполнение. Эти условия действуют до их выполнения, а затем погашаются выполнением. Большая часть обязательственных условий в коллективном договоре, как правило, направлена на улучшение охраны труда и бытового обслуживания работников.

**Организационные условия.** Это условия о сроках действия договора, контроля за его выполнением, о порядке изменения и пересмотра, а также об ответственности за нарушение условий договора. Все условия коллективного договора могут лишь улучшать по сравнению с законодательством условия труда работников. Условия, ухудшающие их, считаются недействительными. В структуре коллективного договора, как правило, выделяются и специальные разделы об улучшении условий труда и быта женщин, инвалидов, пенсионеров, несовершеннолетних.

**Конфликты работодателя и трудового коллектива, как правило, касаются дополнительных гарантий сторонам социального партнерства на локальном уровне сверх минимального набора, предусмотренного законодательством. Именно поэтому такие конфликты не рассматриваются юрисдикционными органами, например судами, так как в этих случаях отсутствует спор о праве [11].** Вместе с тем для эффективного разрешения противоречий законодательство должно предоставлять сторонам необходимый инструментарий, максимально обеспечивающий возможность не допустить создания и развития конфликтной ситуации.

Неразрывной частью коллективного договора являются его **приложения.** Ими могут быть премиальные положения, списки работников, занятых на участках с вредными и тяжелыми условиями труда на данном предприятии, с указанием продолжительности их сокращенного рабочего времени, дополнительных отпусков и надбавок к тарифным ставкам за вредность условий труда, списки работников с ненормированным рабочим днем с указанием дополнительного за такой режим отпуска, смета расходования фонда социального развития трудового коллектива и другие приложения. Эти приложения являются частью коллективного договора и имеют равную с ним юридическую силу.

Для обсуждения положений коллективного договора даже по незначительному кругу вопросов сторонам переговоров на практике требуется более длительный срок. Определенное время необходимо и для разработки юридически правильных формулировок. Однако, несмотря на это, стороны должны подписать базовый вариант коллективного договора по истечении трех месяцев. Безусловно, ТК РФ предоставляет сторонам коллективных переговоров возможность продлить их срок по взаимному согласию, однако в любом случае первый вариант коллективного договора должен быть подписан с одновременным составлением протокола разногласий по истечении трех месяцев с момента начала переговоров.

На практике необходимость соблюдения данного требования приводит к тому, что через три месяца после начала переговоров стороны подписывают такой вариант договора, который лишь отражает положения действующего законодательства. Большинство же предложенных в рамках переговоров условий включаются в протокол разногласий в связи с тем, что по ним не было достигнуто согласия или стороны не успели их обсудить. После этого для инициирования коллективного трудового спора работникам на общем собрании (конференции) достаточно лишь утвердить большинством голосов требование о включении положений протокола разногласий в коллективный договор в наиболее благоприятной для них редакции. Такое положение ставит работодателя в сложную ситуацию, так как при неблагоприятном развитии событий коллективный спор может привести к забастовке [5]. При этом работодатель готов продолжать обсуждение проекта коллективного договора и дальше, однако зачастую вынужден делать это уже в рамках примирительных процедур разрешения коллективного спора. Подобная ситуация не способствует развитию нормальных отношений социального партнерства и приводит к появлению конфликтов.

При разрешении споров, связанных с признанием забастовок незаконными, судам следует тщательно проверять доводы участников спора об уклонении от проведения примирительных процедур разрешения коллективных трудовых споров. В зависимости от того, какая из сторон в споре уклонилась от соблюдения примирительной процедуры, суду следует принимать решение по заявлению о признании забастовки незаконной. Так, к примеру, «Внеочередная 15-я конференция Шереметьевского профсоюза летного состава приняла 4 ноября 1997 г. решение о проведении с 10 час. до 22 час. 12 декабря 1997 г. забастовки, заявив при этом, что администрация ОАО «Аэрофлот – Российские международные линии» отказывается от подписания коллективного договора с Шереметьевским профсоюзом летного состава.

Московский транспортный прокурор обратился в суд с заявлением в интересах ОАО «Аэрофлот – Российские международные линии» о признании забастовки незаконной, по его мнению, она объявлена с нарушением порядка, установленного Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Московский городской суд 12 января 1998 г. объявленную конференцией Шереметьевского профсоюза летного состава забастовку 12 декабря 1997 г. признал незаконной. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ, рассмотрев дело в кассационном порядке, оставила решение без изменения по следующим основаниям. Согласно п.1 ст.13 Федерального закона от 23 ноября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, работники вправе использовать собрания, митинги, демонстрации, пикетирование, включая право на забастовку. Между тем, как видно из материалов дела, на момент объявления забастовки администрация ОАО «Аэрофлот – Российские международные линии» не могла подписать коллективный договор, так как к этому договору не представлены необходимые приложения. Администрация не уклонялась от примирительных процедур, переговоры по заключению коллективного договора с Шереметьевским профсоюзом летного состава продолжались.

В процессе проведения примирительных процедур Шереметьевский профсоюз летного состава не представил приложения к коллективному договору (составную его часть), поэтому они не были рассмотрены сторонами в ходе переговоров. В связи с этим администрация ОАО «Аэрофлот – Российские международные линии» 11 ноября 1997 г. предложила президиуму Шереметьевского профсоюза летного состава начать работу по рассмотрению проектов приложений к коллективному договору. Однако этого не сделано. Шереметьевский профсоюз летного состава в нарушение соглашения, установленного Положением «О порядке ведения переговоров между представителями Шереметьевского профсоюза летного состава, Шереметьевского профсоюза бортпроводников и администрации ОАО «Аэрофлот» по заключению коллективного договора на 1997 год», о рассмотрении проекта коллективного договора на общем собрании работников летного труда рассмотрел его 4 ноября 1997 г. в одностороннем порядке на конференции и объявил на 12 декабря 1997 г. забастовку. Как предусмотрено в п.3 ст.16 упомянутого Федерального закона, в организациях, филиалах, представительствах, работа которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, при проведении забастовки должен быть обеспечен минимум необходимых работ (услуг). Минимум необходимых работ (услуг) определяется соглашением сторон совместно с органом исполнительной власти или органом местного самоуправления в пятидневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки. Шереметьевский профсоюз летного состава это требование закона не выполнил. Минимум необходимых работ был определен забастовочным комитетом Шереметьевского профсоюза летного состава совместно с префектурой Северного административного округа г.Москвы лишь 3 декабря 1997 г. и без участия администрации ОАО «Аэрофлот – Российские международные линии». При таких обстоятельствах суд обоснованно признал объявленную забастовку незаконной. В силу п.1 ст.17 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ст.ст.3-8, 12-16 данного Федерального закона» [25].

**Порядок заключения коллективного договора.** Порядок, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора, состав комиссии для коллективных переговоров определяются сторонами и оформляются приказом по предприятию и постановлением профсоюзного органа. Работодатель обязан обеспечить профсоюзам возможность доведения разработанных ими проектов коллективного договора до каждого работника, предоставлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для собраний, конференций, места для размещения стендов.

Проект коллективного договора обсуждается по подразделениям, затем, после учета их замечаний, доработанный проект обсуждается и принимается общим собранием (конференцией) трудового коллектива. После утверждения договора общим собранием (конференцией) он подписывается представителями сторон. Затем подписанный сторонами договор, со всеми его приложениями (и с протоколом разногласий сторон по некоторым вопросам, если они есть) направляется работодателем в соответствующий территориальный орган Министерства труда и социального развития РФ для уведомительной регистрации. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами или со дня, указанного в договоре, и действует в течение всего его срока.

После подписания коллективный договор размножается и доводится до каждого работника. Коллективный договор выступает как средство воспитания дисциплины труда, добросовестного отношения к труду, предусматривая меры материального и морального поощрения высококачественного труда и меры воздействия на недисциплинированных работников и нарушителей коллективного договора. Таким образом, коллективный договор имеет правовое, социально-экономическое, политическое, народно-хозяйственное (производственное) и воспитательное значение. Все эти аспекты значения, роли коллективного договора выступают в тесной взаимосвязи в едином данном правовом акте.

В течение срока действия коллективного договора все его изменения, дополнения производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном в договоре.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев. Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ст. 39 ТК РФ).

Коллективный договор является актом срочного действия, он по усмотрению сторон может заключаться на любой срок, не превышающий 3 лет. Дата вступления коллективного договора в силу определяется сторонами и не зависит от каких бы то ни было обстоятельств (например, от проведения уведомительной регистрации), за исключением волеизъявления сторон [30].

По истечении установленного срока его действия он продолжает действовать до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий. Свое действие договор сохраняет и в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления организацией или расторжения трудового договора (контракта) с руководителем организации.

Если организация реорганизуется, коллективный договор действует на период реорганизации, а затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон. В течение срока действия договора все его изменения, дополнения производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законом для заключения коллективного договора, с утверждения общего собрания (конференции) коллектива.

**2.5 Контроль за выполнением коллективного договора**

Осуществление контроля за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений – один из способов, обеспечивающих развитие отношений социального партнерства. При надлежащей организации контрольной деятельности обеспечиваются наличие и постоянное обновление оперативной информации о ходе развития взаимоотношений между представителями работников и работодателей, о соблюдении трудовых прав работников. Без осуществления постоянного контроля за выполнением коллективных договоров, соглашений невозможно обеспечить их выполнение [22]. Принцип ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашения вытекает из принципа обязательности выполнения этого договора, соглашения и обеспечивает реализацию указанного принципа.

Контроль за выполнением коллективного договораосуществляют его стороны непосредственно или через своих уполномоченных представителей, а также через соответствующий орган Минтруда России; повседневный контроль — профсоюзный орган. Ежегодно или в сроки, установленные в коллективном договоре, его стороны отчитываются на общем собрании (конференции) трудового коллектива о выполнении договора. Действующий Трудовой кодекс РФ в статье 54 предусматривает ответственность в форме штрафа для любых представителей сторон, уклоняющихся от участия в коллективных переговорах или неправомерно отказывающихся подписывать согласованный коллективный договор. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляют, прежде всего, представители социальных партнеров, органы профсоюзов и органы по труду разного уровня политико-административного управления (рис. 1).

Для проведения контроля они обязаны предоставлять друг другу информацию о выполнении условий договорного акта, финансово-экономическом состоянии и т.д. Порядок и формы осуществления контроля устанавливаются сторонами самостоятельно, в т.ч. могут быть определены в самом коллективном договоре или соглашении. Допустимо использовать форму отчета о выполнении коллективного договора, соглашения на общем собрании (конференции) работников, профсоюзной конференции и т.п. [6].

Действия сторон коллективного трудового спора, соглашения и рекомендации, принимаемые в связи с разрешением этого спора, оформляются протоколами представителями сторон коллективного трудового спора, примирительными органами (Ст. 418 ТК РФ).

Рисунок 1 - Внешний контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений по регулированию социально-трудовых отношений

Порядок и сроки предоставления информации не установлены. Очевидно, в данном случае стороны вправе определить соответствующие правила по соглашению или воспользоваться по аналогии правилом ч. 7 ст. 37 ТК РФ.

Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений осуществляют также органы по труду. Они проводят плановые проверки и выявляют случаи невыполнения (нарушения) условий коллективных договоров, соглашений. Однако правовые последствия такого рода проверок законодателем не установлены. Очевидно, соответствующий орган по труду может известить представителей сторон о допущенных нарушениях. Возможность каких-либо иных действий органа по труду в связи с невыполнением договорных актов нормативными актами не предусматривается [7].

Контроль за соблюдением коллективных договоров и соглашений осуществляют и профсоюзные правовые инспекции (Типовое положение о профсоюзной правовой инспекции, утв. Постановлением исполнительного комитета ФНПР от 22 мая 2002 г.) [17].

Споры, вытекающие из ненадлежащего выполнения коллективного договора подведомственны судам общей юрисдикции или арбитражным судам. Так, «Профсоюзный комитет ОАО «Ачинский глиноземный комбинат» обратился с иском о взыскании с ответчика задолженности по профсоюзным взносам и обязательствам, принятым Ачинским глиноземным комбинатом по коллективному договору от 02.08.1995 между Профсоюзным комитетом и комбинатом (л.д. 14), а также в соответствии со статьей 395 Гражданского кодекса Российской Федерации о взыскании процентов за пользование чужими денежными средствами.

Арбитражный суд Красноярского края при вынесении решения сослался на то, что ответчик ненадлежащим образом исполнял обязательства, вытекающие из коллективного договора, в связи с чем на основании статей 307, 309, 395 Гражданского кодекса Российской Федерации удовлетворил иск частично. Статья 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ предусматривает судебную защиту нарушенных прав профсоюзов по исковому заявлению, в том числе, и органа профсоюза (профсоюзного комитета). Судебная защита нарушенных прав осуществляется в соответствии с подведомственностью дел, установленной процессуальным законодательством. В силу статьи 22 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации арбитражному суду подведомственны дела по экономическим спорам, возникающим из гражданских, административных и иных правоотношений.

Настоящий спор возник в связи с невыполнением работодателем коллективного договора. Спор между профсоюзом и работодателем, не перечислившим на счет профсоюза удержанные из заработной платы работника – члены профсоюза членские профсоюзные взносы, имеет экономическое содержание и является по существу экономическим. Профсоюзный комитет ОАО «Ачинский глиноземный комбинат» юридическое лицо, и его спор с работодателем, также юридическим лицом, возник в связи с неисполнением последним своих обязательств по перечислению в установленный срок на счет профсоюза удержанных с работников членских профсоюзных взносов, следовательно, этот спор подведомствен арбитражному суду и у суда кассационной инстанции не было оснований для отмены решения суда первой инстанции и прекращения производства по делу» [22].

Важным средством обеспечения реального выполнения коллективного договора наряду с контролем является устанавливаемая в отношении его сторон **ответственность за неисполнение и ненадлежащее исполнение своих обязательств**. Такая ответственность предусматривается различными нормативными актами и имеет свою специфику в зависимости от того, какая сторона и какие конкретно лица оказались виновными в невыполнении обязательств по коллективному договору.

Трудовой коллектив и профсоюзный орган не несут юридической ответственности по коллективному договору.

Работодатель и должностные лица его администрации либо лица, представляющие работников, за невыполнение условий договора или нарушение его несут юридическую ответственность вплоть до освобождения руководителя от должности по ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке установленном Кодексом, иными федеральными законами, а так же привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (в соответствии со ст. 419 Трудового кодекса РФ).

Ответственность сторон в коллективно-договорных отношениях устанавливается в главе 9 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях». Здесь установлена ответственность за уклонение от участия в переговорах (ст. 54) и за нарушение / невыполнение договора, предусматривающая в качестве наказания штраф в размере до пятидесяти минимальных размеров оплат труда, налагаемый в судебном порядке; а за непредоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля над соблюдением договора, соглашения (ст. 55) предусмотрена ответственность в виде дисциплинарной ответственности, или наложения штрафа в размере до пятидесяти минимальных размеров оплат труда, налагаемого в судебном порядке.

Привлечение лиц, представляющих работодателя, к ответственности производится судом: по заявлению представителей работников; по заявлению органов исполнительной власти; по инициативе прокурора.

В Федеральном Законе от 23.10.95 № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» также существует глава об ответственности за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах (глава 4). Здесь предусмотрена ответственность представителей работодателя за уклонение от участия в примирительных процедурах (ст. 54), в том числе за непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований или за учинение препятствий для его проведения, предусматривающая дисциплинарное взыскание или штраф в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда, налагаемый в судебном порядке.

В ст. 413 предусмотрена ответственность работников за незаконные забастовки, предусматривающая дисциплинарное взыскание за нарушение трудовой дисциплины, а профсоюзная организация, объявившая и не прекратившая забастовку после признания ее незаконной, обязана возместить убытки, причиненные незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

Однако, за преступные нарушения условий коллективного договора лица, представляющие работодателя, могут быть подвергнуты и уголовному преследованию. Целый ряд статей УК РФ в главе «Преступления против конституционных прав и свобод человека и гражданина» предусматривает уголовную ответственность вплоть до лишения свободы. Обстоятельством, отягчающим данные преступления является использование служебного положения субъектом, обладающим должностными и иными служебными полномочиями, как в государственных, так и негосударственных учреждениях, организациях и предприятиях.

**3. Форма коллективного договора на примере ООО «Звезда»**

Коллективный договор ООО «Звезда» на 2007-2009 год состоит из 11 разделов, 10 приложений, протокола разногласий и дополнительного соглашения № 1 (см. приложение).

Раздел 1 - Общие положения. В этом разделе определяется предмет договора, сфера его действия, соответствие договора законодательству, основные принципы заключения договора.

Раздел 2 – Оплата труда, гарантии и компенсации.

Раздел 3 – Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.

Раздел 4 - Рабочее время и время отдыха. В этом разделе указываются следующие пункты: продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени, неполное рабочее время, разделение рабочего дня на части, дежурство и т.п. Включаются следующие пункты: перерывы в работе, работа в дни отдыха, ежегодный отпуск, включая дополнительные отпуска, отпуска без сохранения заработной платы и т.п.

Раздел 5 – Охрана труда. В разделе перечисляются все условия и их количественные показатели, обязанности сторон в этих отношениях. В него могут включаться пункты об информации по охране труда, порядок проведения экспертизы состояния охраны труда, мероприятия по предотвращению и расследованию несчастных случаев, оздоровительные мероприятия, охрана труда женщин, условия труда молодежи.

Раздел 6 - Социальные гарантии, непосредственно связанные с обучением.

Раздел 7 - Гарантии деятельности профсоюзного комитета организации.

Раздел 8 – Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор и приложения к нему.

Раздел 9 - Ответственность за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права и коллективного договора.

Раздел 10 - Заключительные положения. В этот раздел включаются пункты о сроке действия договора, урегулировании разногласий, уплаты профсоюзных взносов, информировании работников о договоре, контроле над выполнением договора, ответственности за нарушение и невыполнение договора и др.

Раздел 11 - Приложения к коллективному договору.

**Заключение**

Неуклонный переход к многообразию форм собственности и хозяйственности, к рыночной экономике вносит существенные перемены в характер отношений в сфере труда, требует новых подходов к их регулированию.

Первым шагом по пути к этому процессу является определенная децентрализация регулирования, изменение форм и методов принятия новых норм. В этих условиях значительно возрастает роль коллективно-договорного регулирования, за счет которого обеспечивается учет и согласование взаимных интересов участников трудовых отношений. В социальном диалоге принимают участие работодатели или их организации, с одной стороны, и организации трудящихся, с другой.

Согласно действующему законодательству, коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый между работодателем и работниками организации. Будучи разновидностью социально-партнерского регулирования социально-трудовых отношений на уровне организации, он выражает интересы двух социальных групп: наемных работников и работодателей. С одной стороны, коллективный договор призван защитить работодателя от непредсказуемых требований и поведения работника, а с другой стороны - работников, которые по своей сути представляют собой более уязвимых субъектов трудовых отношений. В сущности**,** в коллективно-договорной форме упорядочивания отношений работодателя и работников заинтересовано и обществов целом, а не толькоих участники. Кроме того, важнейшим преимуществом коллективно-договорной формы в сфере регулирования трудовых отношений является многовариантность и определенная гибкость в принятии решения. Эта система предполагает процедуры согласования интересов, учета проблем и трудностей обеих сторон, в ходе которой происходит выработка взаимоудовлетворяющих решений.

В период переговоров, предшествующих заключению коллективного договора, каждая из сторон должна быть готова к компромиссу. Ведь даже небольшая проблема может со временем время вырасти в большой конфликт. Заключению коллективных договоров должен предшествовать цивилизованный переговорный процесс, при котором учитываются взаимные интересы сторон. Только в этом случае коллективный договор станет, с одной стороны, гарантией стабильного развития бизнеса для предприятия и с другой — гарантией социальной защищенности его работников.

После того, как выработанные соглашения приобретают форму договора, создается гарантия социально-экономической стабильности, по крайней мере, на время действия коллективного договора. В тексте договора или соглашения детализируются условия труда, его оплаты и охраны, наличие компенсаций, льгот, обеспечение разностороннего обслуживания и оздоровления работников.

Любые изменения возможны только при условии согласия обеих сторон коллективного договора. Если же отсутствует необходимость внесения изменений в те или иные условия коллективного договора в период его действия, предполагается периодическое проведение встреч, консультаций для предотвращения конфликтов сторон, для проведения взаимного контроля за выполнением заключенных условий в случае непредвиденных событий и т.д. Это делает процесс коллективно-договорного регулирования трудовых отношений постоянно действующим.

Контроль за выполнением коллективного договора или иного соглашения проводится непосредственно сторонами, которые его заключили, в порядке, определенном этим коллективным договором или соглашением.

Таким образом, коллективно-договорная система имеет важнейшее значение в условиях рынка и является показателем стабильности трудовых отношений.

В заключение хотелось бы подчеркнуть, что коллективный договор далеко не простой документ. Помимо того, что он результат кропотливого совместного труда работников и работодателей, это еще и важный инструмент — финансовый, дисциплинарный, организационный, который поможет работодателю эффективно распорядиться возможностями и способностями работников.

**Список использованной литературы**

Нормативные правовые акты

Конституция Российской Федерации.

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации. Министерство юстиции РФ. – М.: Проспект, 2008.
2. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992. №2490-1 (с посл. изм. и доп.).
3. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10-ФЗ (с посл. изм. и доп.).

Учебно-методические и научные материалы

1. Балашова, Е.И. Новое в разрешении коллективных трудовых споров / Е.И.Балашова // Трудовые споры. - 2007. - №4. - С.47-52.
2. Власть и бизнес: взаимная ответственность. Комментарий к законодательству / Под общей ред. В.М.Жуйкова и Э.Н.Ренова. – М.: Юридическая фирма «Контракт», 2004. - С.42.
3. Вольдман, Ю.Я. Новый трудовой кодекс Российской Федерации: пробелы, упущения, противоречия, ошибки / Ю.Я.Вольдман // Гражданин и право. - 2002. - №5. - С.26.
4. Вулканов, А. Давайте договоримся! / А.Вулканов // Московский бухгалтер. - 2004. - №1. - С.31.
5. Генеральный коллективный договор ОАО «Газпром» и его дочерних обществ и организаций на 2004 - 2006 гг.
6. Закон Красноярского края «О социальном партнерстве» от 25.06.2004 №11-2090 (ред. от 26.11.2004) // Ведомости высших органов государственной власти Красноярского края от 26.07.2004. №19, Ведомости высших органов государственной власти Красноярского края от 24.12.2004. №35.
7. Казаков, С.В. Новые правила проведения коллективных переговоров / С.В.Казаков // Трудовые споры. - 2007. - №2. - С.10-12.
8. Коллективный договор открытого акционерного общества «Звезда» на 2007-2009 годы.
9. Колобова, С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов / С.В.Колобова. - М.: Юстицинформ, 2005. - 224 с.
10. Миронов, В.И. Трудовое право России: Учебник / В.И.Миронов. - М.: Управление персоналом, 2005. - 864 с.
11. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. К.Н.Гусова. - М.: Проспект, 2008. - С.85.
12. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М.Куренной, С.П.Маврин, Е.Б.Хохлов. - М., Юристъ, 2005. - С.89.
13. Коршунов, Ю.Н. Защита трудовых прав работников профессиональ-ными союзами / Ю.Н.Коршунов // Гражданин и право. - 2002. - №4. - С.19.
14. Куренной А.М. Трудовое право России / А.М.Куренной. - М.: Правоведение, 2004. - С.37
15. Лушников, А.М. Курс трудового права: В 2-х т. Т.1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учеб. / А.М.Лушников, М.В.Лушникова. - М.: Проспект, 2003. - С.180.
16. Маврин, С.П. Социальное партнерство в трудовых отношениях: понятие и механизм осуществления / С.П.Маврин // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий: Всероссийская научная конференция. Сборник материалов под ред. Е.Б.Хохлова, В.В.Коробченко. - СПб., 2001. - Ч.2.
17. Молодцов, М.В., Трудовое право России: Учебник для вузов / М.В.Молодцов, С.Ю.Головина. – М.: Издательство НОРМА, 2008. - С.116.
18. Нестерова, Э. Социальное партнерство и коллективное трудовое право / Э.Нестерова // Российская юстиция. - 2004. - №1. - С.32.
19. Нуртдинова, А.Ф. Роль коллективно-договорного акта в правовом регулировании общественных отношений / А.Ф.Нуртдинова // Трудовое право. – 1999. - №1. - С.25.
20. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ за I квартал 2008 г. Определение по делу № 25-В07-22 // Бюллетень от 28.05.2008. №8.
21. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ по гражданским делам // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 1999. - №8.
22. Подшибякина, Н. О некоторых проблемах социального партнерства в условиях глобализации / Н.Подшибякина // Человек и труд. - 2003. - №1. - С.68.
23. Силин, А.А. Место и значение социального партнерства в регулировании трудовых отношений на западе и в Российской Федерации / А.А.Силин // Законодательство. - 2000. - №8. - С.34.
24. Смирнов, О.С. Трудовое право. Учебник. / О.С.Смирнов. - М.: Проспект, 2003. - С.106.
25. Смоленский, М.Б. Трудовое право Российской Федерации: Учебник / М.Б.Смоленский, Н.Г.Мажинская. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2007. - 384 с.
26. Соловьев, А. Недействительность коллективного договора / А.Соловьев // эж-ЮРИСТ. - 2004. - №9. – С.41.
27. Сошникова, Т.А. Проблемы развития социального партнерства в Российской Федерации / Т.А.Сошникова // Законодательство и экономика. - 2003. - №4. - С.36.
28. Стрижаков, Г. Правовая природа коллективного договора как акта социального партнерства / Г.Стрижаков // Трудовое право. - 2007. - №10. - С.8.
29. Сыроватская, Л.А. Трудовое право: Учебник / Л.А.Сыроватская. - М.: Юрист, 2001. - С.121.
30. Тижанин, В.Г. Коллективный договор как нормативно-правовой акт, регулирующий трудовые правоотношения между работниками и работодателем / В.Г.Тижанин // Современный бухучет. - 2004. - №1. - С.53.
31. Толбухина, Н. Коллективный договор в вопросах и ответах / Н.Толбухина // Кадровое дело. - 2004. - №10. - С.29.
32. Чуча, С.Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в РФ / С.Ю.Чуча. - М.: Вердикт, 2001. - С. 85.

**Приложение**

**Коллективный договор Общества с ограниченной ответственностью «Звезда» на 2007-2009 гг.**

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и является основным нормативно-правовым актом, определяющим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работником.

1.2. Сторонами коллективного договора являются коллектив работников ООО «Звезда», в лице председателя профкома Р.М. Рыжковой, и ООО «Звезда», в лице генерального директора О.С. Солнцева, именуемое далее «Работодатель», совместно именуемые «Стороны».

1.3. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников. Стороны признают юридическое значения и правовой характер договора и обязуются его выполнить.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов составляющих его содержания, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профком единственным представителем работников предприятия, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям коллективного договора.

1.6. Профком обязуется содействовать эффективной работе ООО «Звезда» всеми доступными ему методами и средствами.

1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на 3 года. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действия продлевается на следующий трехлетний период автоматически.

1.8. Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

1.9. В период действия коллективного договора профком содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляются лицами, уполномоченными работодателем и профкомом с подтверждением соответствующими документами. Дважды в год стороны отчитываются о выполнении обязательств на профсоюзном собрании (конференции) работников.

1.11. Основные права и обязанности сторон определены правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными по согласованию с профкомом.

1.12. Профком обязуется содействовать присущими ему способами и методами эффективной деятельности ООО «Звезда», укреплению морально-психологического климата в коллективе.

1.13. Настоящий коллективный договор является основой для разработки и заключения индивидуальных трудовых договоров и не ограничивает права сторон при рассмотрении социальных гарантий.

1.14. В течение трех месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменные уведомления о начале переговоров по заключению новых коллективных договоров.

1.15. Ни одна из сторон в одностороннем порядке не может прекратить выполнение принятых им обязательств в течение установленного срока действия коллективного договора.

1.16. В случае реорганизации одной из сторон, подписавших договор, ее обязательства возлагаются на правопреемника.

**Раздел 2. Оплата труда, гарантии и компенсации**

2.1. В области труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме в рублях.

2.1.2. Заработную плату выплачивать дважды в месяц 5 и 20 числа каждого месяца.

2.1.3. При выплате заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, он в письменной форме расчетным листком извещается о ее составных частях, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

2.1.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

2.1.5. Установить все условия оплаты труда положением об оплате труда.

2.1.6. Оказывать материальную помощь работникам в следующих случаях:

– в связи со смертью члена семьи в размере 3 000 тыс. рублей;

– всем работникам, отработавшим один год в связи с уходом в отпуск, и на лечение, — в размере одного оклада.

2.1.7. Работодатель несет ответственность за несвоевременную выплату заработной платы в соответствии со ст. 142, 236 ТК РФ.

2.1.8. Производить выплату отпускных за 3 дня до ухода работника в ежегодный оплачиваемый отпуск, за исключением случаев предоставления отпуска работнику по его заявлению, поданному менее чем 3 дня до начала отпуска.

2.1.9. Работодатель обязуется эффективно и по назначению использовать труд работающих в ООО «Звезда» (условия оговорены трудовыми договорами).

2.1.10. Работодатель обязуется создавать экономическую заинтересованность в освоении коллективных форм организации и оплаты труда за конечные результаты, в развитии совместительства, взаимозаменяемости и т.д.

2.2. Гарантии и компенсации.

2.2.1. Стороны договорились, что работникам ООО «Звезда», добросовестно проработавшим не менее 5 лет, при выходе на пенсию выдавать Памятный адрес и производить единовременную выплату в размере трех окладов.

2.2.2. Работникам, направляемым на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательное учреждения, имеющие государственную аккредитацию или не имеющих государственной аккредитации, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173–177 ТК РФ).

2.2.3. В целях обеспечения социальных гарантий работников работодатель и профком осуществляют:

– своевременное перечисление страховых взносов в социальные фонды, выплату без задержек работникам пособий по государственному страхованию;

– выполнение Федерального закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования».

2.2.4. Одному из родителей, имеющих ребенка-инвалида (инвалида детства) до достижения им возраста 18 лет, по письменному заявлению предоставляется дополнительных четыре выходных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

**Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий (ст. 81, 82, 179 ТК РФ).

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разработать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации организации.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам предпенсионного возраста (за два года до пенсии).

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее двух часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования — средства организации).

3.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с установленным законодательством.

**Раздел 4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Согласно правилам внутреннего трудового распорядка работникам устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени — 40 часов в неделю;

4.2. По графику пятидневной рабочей недели работают:

– административно-управленческий аппарат (генеральный директор, заместители генерального директора, секретарь, бухгалтерия, отдел кадров);

– технический персонал (уборщицы, сантехник);

– хозяйственный персонал (завхоз).

4.3. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 12.00 до 13.00.

4.4. Предоставлять работникам оплачиваемые отпуска продолжительностью пять календарных дней по случаю бракосочетания, рождения ребенка, смерти близких родственников, включая родителей супруги(а) работника.

4.5. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

4.6. Работникам предоставляется ежегодный дополнительный отпуск (ст. 116–120 ТК РФ).

4.7. За ненормированный рабочий день работникам предоставляется дополнительный ежегодный отпуск продолжительностью пять дней.

4.8. Предоставлять работникам в день рождения день отдыха по договоренности с администрацией, но не во вред производственному процессу;

4.9. Предоставлять работникам:

– день отдыха — 1 сентября — имеющим детей в возрасте до 12 лет;

– один день в году — для садово-огороднических работ при посадке и уборке урожая.

**Раздел 5. Охрана труда**

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством, ТК РФ и нормативными правовыми актами по охране труда обязан:

5.1.1. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

5.1.2. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда; организовывать обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.3. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.4. Осуществлять контроль совместно с профкомом за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

5.1.5. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

5.1.6. Предоставлять работникам молоко или другие равноценные пищевые продукты ежемесячно.

5.1.7. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренными законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

– проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

– немедленно извещать руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

– проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования согласно графику.

5.2.1. Работодатель заключает с профсоюзным комитетом соглашения по охране труда, разрабатывает план мероприятий и обеспечивает выполнения комплекса предусмотренных организационных и технических мероприятий по охране труда.

5.2.2. По каждому несчастному случаю на производстве и профессиональному заболеванию организуется их учет, проводится расследование и формируются материалы этих расследований (ст. 228–231 ТК РФ).

5.2.3. По улучшению условий охраны труда здоровья систематически осуществлять следующие мероприятия:

– нанесение на оборудование и коммуникации опознавательной краски и знаков безопасности согласно стандартам;

– создание нормального температурного режима в производственных помещениях.

**Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с обучением**

6.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке размеров, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего среднего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173–176 ТК РФ.

**Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзного комитета организации**

7.1. Перечислять на расчетный счет профкома ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы членские профсоюзные взносы в размере 1 %.

7.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке профкому информацию о деятельности работодателя для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

7.3. Предоставлять профкому возможность проведения собраний, конференций. Выделять для этой цели помещение, право пользования средствами связи, оргтехникой, транспортом.

7.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в выборных органах профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.5. Работодатель с учетом мнения профкома разрабатывает и утверждает следующие локальные нормативные правовые акты:

– определяющие порядок проведения аттестации работников (п. 3 ст. 81 ТК РФ);

– об оплате труда (положение об оплате труда) (ст. 135 ТК РФ);

– о стимулирующих выплатах (положение о премировании, надбавках, вознаграждении по итогам работы за год, за выслугу лет и т.д.) (ст. 144 ТК РФ);

– об оплате труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ), о нормировании труда (ст. 159 ТК РФ);

– об оплате труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);

– устанавливающие нормы труда, независимо от их наименования, о введении, замене и пересмотре норм труда (ст. 162 ТК РФ);

– о снятии дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ), о создании комитета (комиссии) по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

– графики сменности (ст. 103 ТК РФ);

– перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

– правила внутреннего трудового распорядка (ст. 189, 190 ТК РФ);

– о введении режима неполного рабочего времени (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в случаях наличия причин, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников (ст. 74 ТК РФ);

– о привлечении работников к сверхурочным работам (ч. 4 ст. 99 ТК РФ);

– устанавливающие порядок разделения рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

– о проведении работ в выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 4 ст. 113 ТК РФ);

– ¸очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);

– о системе оплаты и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ), о конкретных размерах повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

– о принятии мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);

– о разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);

– о порядке применения вахтового метода, об увеличении продолжительности вахты в исключительных случаях на отдельных объектах до трех месяцев, продолжительности вахты (ст. 297, 299 ТК РФ);

– форма расчетного листка о составных частях заработной платы (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);

– перечень необходимых профессий и специальностей, требующих профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);

– график работ при работе вахтовым методом (ст. 301 ТК РФ);

– перечень профессий и должностей, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116 ТК РФ);

– перечень профессий и должностей на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанным с загрязнением, имеющих право на бесплатную выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов (ст. 221 ТК РФ).

7.6. Порядок учета мнения профкома при принятии локальных нормативных актов установлен ст. 372 ТК РФ.

7.7. Порядок учета мнения профкома при принятии локальных нормативных актов производится в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

7.8. Ответственность за нарушения прав профессиональных союзов несут лица в соответствии со ст. 378 ТК РФ и ст. 30 Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

**Раздел 8. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор и приложения к нему**

8.1. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая сторона.

8.2. Сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений, должна уведомить другую сторону не позднее чем за семь дней письменно с указанием причин, вызвавших эти изменения и дополнения.

8.3. Изменения и дополнения вносятся по взаимному согласованию сторон.

8.4. Спорные вопросы решаются в порядке, определенном для разрешения коллективных трудовых споров.

8.5. Внесение изменений и дополнений производится на профсоюзном собрании (конференции).

**Раздел 9. Ответственность за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права и коллективного договора**

9.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, материальной, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством.

9.2. За нарушение коллективного договора должностные лица привлекаются в соответствии с законодательством к ответственности: дисциплинарной, материальной, административной (штрафу) и уголовной в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 54, 55, 90, 142, 192, 195, 234, 237, 238, 416, 419 ТК РФ; ст. 3.11, 5.27 КоАП РФ; ст. 145 УК РФ).

**Раздел 10. Заключительные положения**

10.1 Подписанный сторонами договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. При приеме на работу работодатель и его представитель обязан ознакомить работника с настоящим договором.

**Раздел 11. Приложения к коллективному договору**

11.1 Приложения к коллективному договору являются его соответствующей частью, согласованы с профсоюзным комитетом.

11.2. К коллективному договору прилагаются:

– правила внутреннего трудового распорядка;

– положение о распределении единого фонда оплаты труда;

– положение о премировании;

– перечень должностей и профессий с ненормированным рабочим днем, работа в которых дает право на дополнительный отпуск;

– перечень должностей структурных подразделений, отделов, служб, которые проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;

– перечень работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получения специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

– перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на получение молока и других равноценных пищевых продуктов в связи с вредными условиями труда;

– перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на получение бесплатно смывающих и обезжиривающих средств;

– соглашение по охране труда;

– перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.