**Коллективный трудовой договор**

**Введение**

Реформирование российской экономики дало жизнь различным формам собственности, что, безусловно, явилось одной из причин обострения противоречий между работодателем и работником. Законодательство Российской Федерации предоставляет участникам трудовых правоотношений (работодателю, работнику) право не только разрешить все имеющиеся противоречия, но и активизировать участие работников и работодателей в установлении условий труда и развивать их отношения на основе социального партнерства. Именно поэтому всю большую роль в практике регулирования трудовых отношений играет коллективный договор.

Коллективный договор, являясь локальным нормативно-правовым актом, все более приобретает черты своеобразного трудового кодекса, призванного регламентировать трудовые отношения между работниками и работодателем данного предприятия, приспосабливать общие нормы трудового законодательства применительно к специфике данного предприятия.

С 1 февраля 2002 года действует новый Трудовой Кодекс. (ст.420 ТК РФ) Принят Государственной Думой21 декабря 2001 года. ОдобренСоветом Федерации 26 декабря 2001 года. Подписан Президентом РФ Путиным В.В.: Федеральный закон от 30 декабря 2001г. № 197 - ФЗ.

В работе я попытаюсь рассмотреть коллективно-договорную систему регулирования трудовых отношений, а именно, роль коллективных договоров в практике функционирования рынка труда, рассмотрю порядок заключения коллективного договора, его содержание, а также реализацию условий коллективного договора, контроль за реализацией, и ответственность за нарушение, и неисполнение условий коллективного договора.

**Роль и содержание коллективного договора**

В странах с развитой рыночной экономикой прочно утвердился институт, получивший название коллективно-договорной системы регулирования трудовых отношений между работодателем и работником на индивидуальной основе, регулированием трудовых отношений государством или третьим субъектом. Соотношение между этими субъектами на различных рынках труда различно. В США и Канаде, например, государство устанавливает только минимум законодательных норм относительно условий занятости; социальное законодательство во многих европейских странах охватывает широкий спектр вопросов, которые могут являться предметом коллективно-договорной системы.

В любом случае законодательные нормы, определяемые государством, служат отправной точкой для заключения соглашений, минимальным уровнем повышения которого является целью проведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров как закономерного следствия последних. В этом смысле коллективно-договорная система играет на рынке труда роль более активную, чем государственное регулирование. Именно в этом направлении, начиная с 1991 г. осуществляется развитие коллективно-договорной системы в нашей стране.

Коллективный договор относится к локальным нормативным актам конкретных предприятий и организаций, таким, как Правила внутреннего трудового распорядка, Положения о премировании, вознаграждения по итогам работы за год, соглашение о графике отпусков .

Такие локальные нормативные акты обязательны для работодателя, для всех структурных подразделений, отделов, служб, для всех должностных лиц и работников. Все локальные нормативные акты должны отвечать требованиям ст.5 ТК РФ.

Для того, что бы понять причины коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, необходимо четко представлять себе роль, которую оно выполняет в практике функционирования рынка труда.

Важнейшим преимуществом подобного регулирования является гибкость принятия решений, не сравнимая ни с законодательными, ни с судебными, ни с административными методами. "Содержание, методы и процедуры заключения коллективных договоров различны не только между странами, но и в рамках каждой из них, поскольку отражают конкретное содержание требований работников различных отраслей и предприятий".

В то же время, важнейшее значение, как уже отмечалось, имеет реализация стабильности в трудовых отношениях. "Коллективно-договорная система сама по себе не может устранить конфликт во взаимоотношениях субъектов рынка труда, поскольку конфликт основывается на существовании различных социальных интересов, целей, субъективных устремлений, требований. Однако, система коллективных договоров способствует согласованию интересов, взаимообразному учету проблем обеих сторон"

Достигнутые соглашения, приобретая форму договора, обязывают обе стороны действовать в соответствии с этими условиями, не прибегая к крайним мерам - забастовкам или увольнениям, что обеспечивает социальную и экономическую стабильность. В этом смысле коллективные переговоры представляют собой созидательный процесс, выгодный обеим сторонам.

Так же, коллективный договор " … выступает в качестве средства воспитания дисциплины труда - обязательной для всех работников подчинения правилам поведения, определённым в соответствии с Трудовым Кодексом РФ. Добросовестного отношения к труду, предусматривая меры материального и морального поощрения высококачественного труда, а так же уровень повышения квалификации, и меры воздействия на недисциплинированных работников - нарушителей коллективного договора".

Под содержанием коллективного договора понимаются согласованные сторонами условия (положения), призванные регулировать трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения на данном предприятии. Эти условия определяют права и обязанности сторон и ответственность за их нарушение.

Закон 1992 г. (ст. 13) дает лишь примерный перечень вопросов, по которым могут включаться взаимные обязательства сторон. Этот перечень не является исчерпывающим и носит рекомендательный характер.

Все условия коллективного договора по их характеру могут быть классифицированы по трём следующим видам.

Нормативные условия (положения) коллективного договора - это локальные нормы права, установленные сторонами в пределах их компетенции, которые распространяются на работников данного предприятия либо его производственной единицы.

К числу наиболее часто встречающихся в коллективных договорах нормативных положений относятся нормы, регламентирующие: порядок предоставления дополнительных отпусков, начисления надбавок к зарплатам, пенсиям, досрочный уход на пенсию, компенсацию транспортных и командировочных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве и их детей в школах и дошкольных учреждениях. Кроме того, нормативные положения могут устанавливать: перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность для них дополнительных отпусков.

"Нормативные положения, содержащиеся в коллективном договоре, - это нормы-соглашения. В них проявляется взаимная воля сторон договора и воля государства (законодателя), предоставившего сторонам права по локальному нормотворчеству".

Организационные условия - это условия о сроках действия договора, контроля за его выполнением, о порядке изменений и пересмотра, а также ответственности за нарушение условий коллективного договора.

Наконец, информационные условия коллективного договора не вырабатываются сторонами, а отбираются из действующего законодательства, актов социального партнерства более высокого уровня (отраслевых, региональных) в той части, в какой они содержат общие нормы по вопросам регулирования труда социально-экономических и профессиональных отношений, характерных для работников данного предприятия. Конкретный отбор и включение этих положений в коллективный договор должен быть оптимальным, чтобы не перегружать его главного содержания - нормативных обязательственных и организационных положений.

Как отмечалось выше, условия коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством. К сожалению, на практике данное требование законодательства в некоторых случаях срабатывает с точностью до наоборот.

Закон 1992 г. предоставляет право сторонам самим определять содержание, а также структуру коллективного договора.

Как показывает небольшой опыт существования коллективно-договорной системы, основанной на принципе социального партнерства в нашей стране, многие вопросы общественной жизни решаются легче, если стороны изначально ориентируются на сотрудничество, а не на конфронтацию.

**Порядок и сроки заключения коллективного договора.**

Раскрытие это го вопроса начну с определения сторон коллективного договора, где выступают: работники в лице их представителей; работодатель, представляемый руководителем предприятия или другим полномочным, в соответствии с уставом организации, лицом.

Согласно действующему законодательству предусматривается обязательная процедура разработки и заключения коллективных договоров. Начальной стадией такой процедуры являются коллективные переговоры. В качестве инициатора переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора в праве выступить любая из сторон. Для этого она должна послатьписьменное уведомление о начале переговоров другой стороне, которая обязана в семидневный срок со дня получения уведомления начать переговоры.Допускается ведение переговоров от имени работников лицами, представляющими работодателей.

В начале переговоров любая из сторон вправе направить письменное уведомление в течение трёх месяцев до окончания действия прежнего коллективного договора или в срок, указанный этим договором. Если входе переговоров между сторонами возникнут разногласия, составляется протокол разногласий. В течение трёх дней после составления протокола стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию, а при недостижении согласия обращаются к посреднику, выбранному по соглашению сторон. Им обычно бывает авторитетный учёный (юрист, экономист, социолог), специалист или общественный деятель.

Примирительная комиссия либо посредник в срок до семи дней рассматривает протокол разногласий и выносит рекомендации по существу спора. Работодатели обязаны вести переговоры по социально - трудовым вопросам, предлагаемым для рассмотрения представителями работников.

Правом на принятие решения о заключении коллективного договора с работодателем обладают:

1) представители работников;

2) общее собрание (конференция) работников организации.

В целях конкретноговедения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправнойоснове образуют комиссию из наделённых необходимыми полномочиями представителей. Состав комиссии, сроки, место проведения и повестка дня переговоров определяется решением сторон. Дата издания согласованного с соответствующим представителем работников приказа о формировании комиссии является моментом начала коллективных переговоров. Участвующим в переговорах сторонам предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора.

Работодатель и его уполномоченные представители обязаны предоставлять не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса другой стороне имеющуюся у них информацию, необходимую для коллективных переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются государственной или коммерческой тайной. Лица, разглашающиеэти сведения, привлекаются в установленном законом порядке к ответственности.

При недостижении согласия сторон составляется протокол разногласий, в который вносятся окончательные сформулированные предложения сторон о мерах, необходимых для устранения причин разногласий, а также о сроке возобновления переговоров. Согласованные сторонами вопросы о порядке, сроках разработкипроекта и заключения коллективного договора, составе комиссии по подготовке проекта, месте проведения и повестке дня переговоров оформляются приказом по организации и решением профсоюзного органа илиого уполномоченного работниками представительного органа.

Закон РФ "О коллективных договорах и соглашениях" предусмотрел процедуру уведомительной регистрации коллективного договора, которая осуществляется в соответствующих органах исполнительной власти по труду по месту нахождения организации. Обязанностьнаправить в семидневный срок в указанные органы, подписанные сторонами коллективный договор, приложения протоколы разногласий возлагается на работодателя. С уведомительной регистрацией связывается вступление коллективного договора в юридическую силу. Такое значение имеет не уведомительная регистрация, а акт подписания коллективного договора его сторонами.

**Проверка исполнения коллективных договоров. Ответственность за их нарушение.**

Под реализацией коллективного договора понимают осуществление на практике тех условий, которые составляют его содержание. С юридическойточки зрения практическая реализация коллективного договора призвана создать правовой климат для существования социально - партнёрских отношений между работодателем и работниками.

Отметим, что при практической реализации коллективный договор будет адекватно выполнять свои функциитолько тогда, когда были соблюдены принципы заключения коллективного договора.

Срок действия коллективного договора устанавливается ст. 14 Закона 1992 г. от 1 до 3-х лет. Вступление в действие договора Законом 1992 г. связывается с моментом подписания его сторонами либо с днем, установленным в самом коллективном договоре. По истечении названного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий.

В течение срока действия коллективного договора по взаимному согласию сторон в его содержание могут вноситься изменения и дополнения. Порядок их внесения определяется коллективным договором, а в том случае, если он не определен - в порядке аналогичному заключению договора. При этом всякий раз в ходе пересмотра коллективного договора должен быть решен вопрос о возможности сохранения льгот для работников и выполнении других условий, предусмотренных прежним коллективным договором.

Закон 1992 г. (ст. 17) предусматривает осуществление контроля, во-первых, непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями и, во-вторых, соответствующими органами министерства труда и социального развития РФ. "При этом формы контроля могут быть самыми разнообразными и предусматривать как проверку выполнения отдельных конкретных обязательств сторон, так и содержание договоров сторон".

При ликвидации организации законодательство гарантирует первоочередную защиту интересов работников, связанныхс действием коллективного договора.

Закон 1992 г. (ст. 17) предусматривает осуществление контроля, во-первых, непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями и, во-вторых, соответствующими органами министерства труда и социального развития РФ. "При этом формы контроля могут быть самыми разнообразными и предусматривать как проверку выполнения отдельных конкретных обязательств сторон, так и содержание договоров сторон".

Ежегодно или в сроки, предусмотренные в коллективном договоре, стороны, подписавшие коллективный договор, должны отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников предприятия. При осуществлении контроля за выполнением коллективного договора и подготовке к отчету о его выполнении стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

Ответственность за неисполнение и (или) 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 или ненадлежащем выполнении обязательств по коллективному договору".

Юридическая ответственность устанавливается главным образом в отношении должностных лиц, выступающих в договоре со стороны работодателя. Эта ответственность выражается преимущественно в форме штрафа и носит административно-правовой характер. Она устанавливается за следующие нарушения:

1) За уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора;

2) За нарушение условий коллективного договора и (или) их невыполнения;

3) За непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров.

Ответственность лиц, выступающих со стороны работодателя, которые уклоняются от участия в переговорах по заключению, изменению или дополнению коллективного договора или нарушили установленный Законом семидневный срок начала переговоров, либо не обеспечившие работу комиссии по коллективным переговорам в определенные сторонами сроки, выражается в штрафе, исчисляемом в размере до 50-кратной величины МРОТ. Штраф налагается в судебном порядке. Кроме того, лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и (или) невыполнении обязательств по коллективному договору такжеподвергаются штрафу в размере до 50-кратной величины МРОТ, налагаемому в судебном порядке.

Наиболее распространенной формой юридической ответственности руководителей государственных предприятий и других должностных лиц из числа администрации предприятия является дисциплинарная ответственность. Она наступает за нарушение таких коллективно-договорных обязательств, которые одновременно входят в круг служебных обязанностей указанных должностных лиц. Меры дисциплинарного воздействия могут быть различными (Ст. 81 ТК РФ) в зависимости от характера нарушений, его тяжести и личности нарушителя. Дисциплинарные взыскания налагаются руководителем организации и другими лицами в порядке подчиненности. За преступные нарушения условий (положений) коллективного договора лицами, представляющими работодателя уголовное законодательство РФ ст. ст. 137-140 УК РФ предусматривает уголовную ответственность.

Законодательство не исключает сочетания различных видов юридической ответственности за виновные нарушения должностными лицами обязательств по коллективному договору (например, административной ответственности в форме штрафа и дисциплинарной ответственности в форме выговора или строгого выговора).

Привлечение указанных лиц к штрафу за вышеназванные нарушения производится судом:

А) По заявлению представителей работников;

Б) По заявлению органов исполнительной власти по труду;

В) По инициативе прокурора.

Порядок и сроки рассмотрения дела о наложении штрафа регламентируются законодательством.

Действующее законодательство не предусматривает в отношении трудового коллектива и отдельных работников какой-либо ответственности юридического характера за невыполнение и (или) ненадлежащее исполнение обязательств по коллективному договору. "Они несут главным образом моральную и общественную ответственность". Если же в невыполнение конкретным работником имеются признаки дисциплинарного проступка, он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности (ст. ст. 192, 193, 194 ТК РФ), а в соответствующих случаях (при наличии имущественного ущерба) - к материальной ответственности (ст. ст. 238-246ТК РФ). "Профком предприятия и иной уполномоченный работниками орган за невыполнение обязательств по договору несут моральную ответственность перед трудовым коллективом, который они представляют. Отдельные профсоюзные работники за выполнение своих представительских обязательств могут привлекаться к ответственности в порядке профсоюзной дисциплины - по уставу профсоюзов".

Если стороны предусмотрели в содержании коллективного договора обязательства об отказе от забастовок по условиям, включенным в данный договор при своевременном и полном их выполнении (ст. 13 Закона 1992 г.), а работники и профсоюзные организации, данные обязательства не выполняют, то при признании забастовки незаконной они могут быть привлечены к юридической ответственности.

Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в силу решения суда о признании забастовки незаконной могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины. В случае если незаконная забастовка проводилась по инициативе профсоюза, возмещение ущерба работодателю производится за счет профсоюзных средств в размере, определяемом судом с учетом имущественного положения профсоюза.

**Заключение.**

В практике регулирования трудовых отношений коллективный договор играет правовую, социально-экономическую, политическую и производственную (народно-хозяйственную) роль;

1) В промышленно развитых государствах правовое регулирование коллективно-договорных отношений осуществляется, исходя из принципа социального партнерства, закрепленного в различных конвенциях и рекомендациях МОТ, признание которых Российской Федерацией в 1991 г. повлекло формированиеправовой базы коллективно-договорной системы;

2) В настоящее время под коллективным договором понимается правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками предприятия и работодателем.

3) Процедура заключения коллективного договора основывается на ряде демократических принципов, отступление от которых влечет либо юридическую недействительность договора, либо невозможность фактического исполнения условий договора;

4) Сторонами коллективного договора являются работник и работодатель в лице соответствующих представителей;

5) Для заключения коллективного договора (изменения и дополнения коллективного договора) действующее законодательство предусматривает официальную процедуру коллективных переговоров;

6) Условия, содержащиеся в коллективном договоре, то есть его содержание, равно как и его структура определяются сторонами;

7) Реализация коллективного договора, то есть осуществление на практике условий, содержащихся в нем, способствует достижению целей коллективно-договорного регулирования;

8) Срок действия коллективного договора устанавливается от одного до трех лет;

9) Сторонами договора осуществляется контроль за его действием;

10) В случае невыполнения и (или) ненадлежащего исполнения условий договора одной из его сторон применяются различные виды юридической ответственности, установленные законом.

Полагаю, что действующее законодательство детально регламентирует институт коллективно-договорного регулирования труда, в связи, с чем в настоящее время отсутствует необходимость внесения каких-либо изменений и дополнений в действующее законодательство о коллективных договорах.

**Список литературы**

1.Федеральный закон о колле6ктивных договорах. От 11 марта 1992 г.N 2490-1. Сайт агентства INTRALEX - www.intralex.ru

2. Конституция РФ: Официальный текст.

3.Право. Под ред. профессора Н. А. Тепловой и профессора М. А. Малинкович. М.; Закон и право, ЮНИТИ, 1997г.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации. - М.: Юрайт - М, 2002г.

5. Комментарий к "Трудовому кодексу РФ" Под ред. заслуженного юриста РФ, действительного государственного советника РФ 3-го класса С.П.Панина - М.: Ц.Ф.Р. 2002г.

6. Трудовое право. Под ред. В. Ф. Гогоненко. - М.: Юнити - Дана, Закон и право. 2002г.