Министерство общего профессионального образования рф

московский региональный институт высшего социально – экономического образования

РЕФЕРАТ

по курсу: экономика и социология труда

на тему:

Cоциально – экономические аспекты индивидуальных и коллективных трудовых договоров.

Выполнила студентка группы I

Видное 2000

*СОДЕРЖАНИЕ:*

1. Коллективный договор – одна из форм социально-партнерских

отношений в установлении условий труда ............................................... 3

1. Понятие коллективного договора. Стороны коллективного договора ... 4
2. Содержание коллективного договора, его структура, срок действия ....8
3. Порядок заключения коллективного договора. Разрешение

возникающих разногласий .................................................................. ..... 11

1. Контроль за выполнением условий коллективного договора.

Ответственность за нарушения коллективного договорного

законодательства и невыполнение коллективных договорных условий..13

1. Список использованной литературы …………………………………….. 17
2. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР - ОДНА ИЗ ФОРМ СОЦИАЛЬНО-ПАРТНЁРСКИХ ОТНОШЕНИЙ В УСТАНОВЛЕНИИ

УСЛОВИЙ ТРУДА

Становление и развитие рынка труда в России и новых по своему характеру общественных связей в кооперации труда обусловили изменение содержания и сущности коллективного договора - основной разновидности социально-партнёрского регулирования трудовых отношений непосредственно на предприятиях, в учреждениях и организациях.

В условиях деинтеграции трудового законодательства коллективный договор всё более явственно приобретает черты локально-правового нормативного акта, призванного служить своеобразным трудовым кодексом для наемных работников и работодателей на конкретном предприятии. Нормативные положения по сравнению с обязательственно-правовыми становятся доминирующими в его содержании. Будучи одной из форм внезаконодательного правотворчества, эти положения нацелены на организацию автономной системы условий труда, действующей в рамках данного предприятия независимо от форм собственности, ведомственной принадлежности и численности работников.

Правовая сущность коллективного договора в условиях перехода к рыночным экономическим отношениям неоднозначна. Она построена на двух началах: на идее автономии (управленческой суверенности) предприятия в сфере труда, осуществляемой его главой - работодателем (собственником, предпринимателем), и на участии профсоюза или иного защитника профессиональных и социальных интересов наемных работников в урегулировании трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между работодателем и работниками.

Коллективный договор как нормативное соглашение, посредством которого достигается сочетание и примирение этих двух идей, не может рассматриваться в качестве обыкновенной гражданско-правовой сделки, ибо преследует другие цели и имеет другую, более обширную социальную сферу действия. Если обычная гражданско-правовая сделка порождает обязательства для её сторон, коллективный договор в силу его нормативности распространяет своё действие не только на его непосредственных участников, но и на тех работников предприятия, которые не имели прямого отношения к его разработке и одобрению.

Не решает вопрос существа вопроса и позаимствованная из частного права идея рассмотрения коллективного договора в качестве соглашения в пользу третьих лиц, ибо такое понимание игнорирует социально-партнёрскую направленность этого договора, предполагающую удовлетворению прежде всего взаимных интересов его участников. Кроме того, объяснение юридической природы коллективного договора при помощи понятий и категорий публичного права также требует большой осмотрительности, т.к. профсоюз и иной орган, заключающий договор от имени коллектива работников, не располагает авторитетом публичной власти по отношению к тем, кому он адресован. Не обладает такой властью и работодатель (собственник, предприниматель), по отношению к коллективу работников. Его полномочия касаются распоряжения имуществом предприятия, но не трудовым коллективом.

1. ПОНЯТИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

В соответствии с Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» в редакции от 24 ноября 1995 года **коллективный договор** - это правовой акт, регулирующий социально трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства с работодателем.

Несмотря на то, что с момента вступления в действие Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» прошел сравнительно небольшой период, он в некоторых своих частях отстал от произошедших в экономике и обществе изменений. Возникла потребность приведения его в соответствие с обновляющимися и развивающимися общественными отношениями.

В последнее время принят ряд новых законов, которые так или иначе влияют на содержание Закона «О коллективных договорах и соглашениях». Это - Конституция РФ, Гражданский Кодекс (части I и II), Федеральные законы «Об общественных объединениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и другие.

Ряд вопросов поставила практика заключения и исполнения коллективных договоров и соглашений.

Приведенные выше обстоятельства потребовали внесения изменений и дополнений в Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (1992 г.) для приведения его в соответствие с существующей социально-экономической ситуацией, условиями рынка, новым законодательством. Потребовалось более полно учесть отечественную и зарубежную практику, ответить на вопросы, на которые Закон не давал прямого ответа.

20 октября 1995 года Государственная Дума приняла, а 24 ноября того же года Президент РФ подписал Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях». Он был опубликован 5 декабря 1995 года и с этой даты вступил в силу.

Задачи этого Закона прямо указаны в его ст. 1:

*«Настоящий закон 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»*.

Такие задачи выполнимы, а цели достижимы лишь на основе социального партнерства. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (п. 1 ст. 15) прямо предусматривает, что отношения профсоюзов с работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами государственной власти и органами местного самоуправления строятся на основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений, их представителей, а также на основе системы коллективных трудовых договоров, соглашений.

Коллективный договор является разновидностью социально-партнерского регулирования трудовых отношений на уровне предприятия. Он выражает интересы двух социальных групп: наемных работников и работодателей. Такая разновидность партнерства получила наименование *бипартизма*. Другие разновидности социального партнерства возможны на более высоком уровне:

1. региона, отрасли - в форме региональных и отраслевых тарифных и иных социально-экономических соглашений;
2. на общегосударственном уровне - в форме генеральных соглашений.

Эти разновидности социального партнерства могут выражать интересы не только двух, но даже трех социальных групп: наемных работников (представленных обычно профсоюзами), работодателей (предпринимателей, собственников), государственных структур (министерства, правительство). Последняя форма социального партнерства получила название *трипартизма*.[[1]](#footnote-1)\*

Социальное партнерство не должно вести к соглашательству с работодателями или, напротив, к постоянной острой конфронтации. Оно должно способствовать выработке таких позиций и договоренностей, которые позволяют удовлетворить интересы сторон в конкретных условиях, достичь компромисса, способного привести к установлению социального мира в организации, регионе, отрасли, стране в целом.

Говоря о понятии коллективного договора, нельзя не отметить, что в науке и на практике его рассматривают также в качестве института трудового права России. Будучи таковым, коллективный договор объединяет довольно обширную группу федеральных, республиканских, отраслевых и локальных норм права.

Совокупность юридических норм, образующих институт коллективного договора, относится к Общей части трудового права, поскольку они направлены на комплексное регулирование трудовых и организационно-управленческих отношений, а не каких-то их отдельных элементов. Нормы института коллективного договора выступают юридической формой установления условий труда, регулирования трудовых отношений между работодателем и работниками предприятия (независимо от его ведомственной принадлежности и формы собственности).

К заключению коллективного договора предъявляется ряд требований (принципов): соблюдение законодательства; полномочность представителей сторон; равноправие сторон; свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров; добровольность принятия обязательств; реальность обеспечения принимаемых обязательств; систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

Как институт трудового права и нормативно-правовой акт коллективный договор занимает свое место в иерархии иных правовых актов - законов, трудовых договоров (контрактов). Условия договоров, заключенных в соответствии с законодательством, являются обязательными для предприятий, на которые они распространяются. Условия коллективных договоров, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, недействительны. Запрещается включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, коллективными договорами и соглашениями.[[2]](#footnote-2)\*

Таким образом, концепция коллективного договора исходит из предположения широкого развития социально-партнерской правовой формы регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений, установленной на допускаемой внезаконодательной основе, т.е. без участия законодателя. Но такое регулирование, однако, возможно лишь постольку, поскольку оно не идет вразрез с интересами государства и общества.

Согласно Закону РФ «О коллективных договорах и соглашениях» **сторонами коллективного договора** выступают:

1. работники в лице одного или нескольких профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов;
2. работодатель непосредственно или уполномоченные им представители.

Коллективный договор заключается на предприятиях, в их структурных единицах, наделенных правами юридического лица, независимо от формы собственности, ведомственной принадлежности и численности работников.

Будучи стороной коллективного договора, работники выступают не как отдельные обособленные личности, а в качестве самостоятельного субъекта - трудового коллектива предприятия в целом или его отдельного структурного подразделения (с правами юридического лица). При этом сами работники и трудовые коллективы не участвуют непосредственно в заключении коллективного договора, а действуют в лице профсоюзов или иных уполномоченных представительных органов. Таким образом, следует различать, во-первых, сторону коллективного договора - ею является работники (трудовой коллектив) и, во-вторых, участников коллективного договорного процесса - ими на стороне работников могут быть профсоюзные и иные уполномоченные представительные органы.

Обращают на себя внимание принципиальные положения о том, что органам общественной самодеятельности, если они будут созданы, требуется социальное полномочие от работников организации на представительство от их имени.

Профсоюзные органы полномочны представлять работников при коллективных переговорах и заключении коллективных договоров, соглашений в силу своего устава, содержащего право на это представительство.

Орган первичной профсоюзной организации, действующей в организации, на предприятии, в учреждении полномочен представлять работников организации при коллективных переговорах и заключении коллективного договора в соответствии с уставом его профессионального союза, содержащего такое указание на такое представительство, либо на основании положения о первичной профсоюзной организации, принятого ею в соответствии с уставом профсоюза или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза.

В подготовке и принятии соглашений на каждом уровне участвует соответствующее профсоюзное звено:

1. *«общероссийский профсоюз» -* добровольное объединение членов профсоюза - работников одной или нескольких отраслей деятельности, связанных общими социально-трудовыми и профессиональными интересами, действующее на всей территории Российской Федерации или на территориях более половины субъектов РФ либо объединяющее не менее половины общего числа работников одной или нескольких отраслей деятельности;
2. *«общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов»* - добровольное объединение общероссийских профсоюзов, территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на всей территории России или на территориях более половины субъектов РФ;
3. *«межрегиональный профсоюз»* - добровольное объединение членов профсоюза - работников одной или нескольких отраслей деятельности, действующее на территориях менее половины субъектов РФ;
4. *«межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов» -* добровольное объединение межрегиональных профсоюзов и (или) территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на всей территории России или на территориях менее половины субъектов РФ;
5. *«территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов» -* добровольное объединение организаций профсоюзов, действующее, как правило, на территории одного субъекта РФ либо на территории города или района;
6. *«территориальная организация профсоюза» -* добровольное объединение членов первичных профсоюзных организаций одного профсоюза, действующее на территории одного субъекта РФ либо на территориях нескольких субъектов РФ, либо на территории города или района;
7. *«профсоюзный орган» -* орган, образованный в соответствии с уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов или положением о первичной профсоюзной организации.[[3]](#footnote-3)\*

Каждый из названных профсоюзов, их объединений (ассоциаций), профсоюзных органов на своем уровне принимает участие в коллективных переговорах, заключении и дополнении коллективных переговоров, соглашений, в контроле за их выполнением.

Учитывая, что в условиях плюрализма на предприятии возможны случаи, когда одновременно несколько представительных органов будут претендовать на заключение договора, разрешение проблемы полномочного органа должно быть отдано самим работникам (трудовому коллективу). Общее собрание (конференция) коллектива в этих случаях вправе поручить заключение договора от его имени одному или нескольким профсоюзным комитетам. При отсутствии на предприятии профсоюза или в случае оказания ему недоверия трудовой коллектив может уполномочить заключить коллективный договор другой представительный орган, например, совет трудового коллектива (СТК).

Второй стороной коллективного договора является работодатель или уполномоченные им представители. Работодателем обычно выступает либо предприниматель, либо руководитель предприятия. Что касается уполномоченных представителей работодателя, то законодатель их не конкретизирует, однако на практике ими могут быть любые должностные лица из числа администрации предприятия (структурного подразделения, обладающего правами юридического лица), на которых распространяются управленческие полномочия работодателя. Представители работодателя должны иметь соответствующие полномочия, зафиксированные в уставе организации либо в ином правовом акте. Таким актом может быть решение правления, совета директоров организации. Полномочия по ведению коллективных переговоров от имени работодателя руководитель предприятия своим приказом может предоставить определенному должностному лицу из руководящего состава предприятия (например, своему заместителю начальнику отдела труда и заработной платы). Но подписание коллективного договора от имени работодателя должно быть, как правило, в руках руководителя предприятия, как лица, отвечающего за его деятельность, распорядителя средствами предприятия, его имуществом, другими ценностями, составляющими материальную основу коллективного договора.

Полномочными на ведение переговоров и заключение соглашений должны быть объединения работодателей, органы государственной власти, органы местного самоуправления, их представители. Примером закрепления таких полномочий на одном уровне может служить утвержденное постановлением Правительства РФ от 18 июля 1996 г. Положение о Министерстве путей сообщения РФ. В п. 6 этого Положения прямо записано, что МПС России участвует в соответствии с законодательством РФ в качестве единого представителя работодателя при разработке, заключении и выполнении отраслевого (тарифного) соглашения.

Документальное подтверждение представительских полномочий от имени сторон коллективных договоров, соглашений - одно из решающих условий признания юридической силы этих нормативных правовых актов.

1. СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА,

ЕГО СТРУКТУРА, СРОК ДЕЙСТВИЯ.

Под содержанием коллективного договора понимаются согласованные сторонами условия (положения), призванные регулировать трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения на данном предприятии. Структурно указанные условия (положения) можно разделить на три вида:

1. нормативные;
2. обязательственные;
3. информационные.

*Нормативные условия (положения) коллективного договора* - локальные нормы права, установленные сторонами в пределах их компетенции, которые распространяются на работников данного предприятия либо его производственной единицы. По целевой направленности нормативные положения призваны решать три группы правовых вопросов:

1. когда законодательство прямо предусмотрело колдоговорный порядок их разрешения;
2. когда существует явный пробел в законодательстве, но их разрешение колдоговорным путем не противоречит общим принципам права и законодательства;
3. когда общие положения законодательства уточняются (конкретизируются) применительно к особенностям данного предприятия (структурного подразделения).

Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» установил довольно чёткое соотношение между нормативными положениями договора и законодательства. В ст. 13 этого Закона говорится, что в коллективном договоре с учетом экономических возможностей предприятия могут содержаться более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и соглашениями. Это касается дополнительных отпусков, надбавок к пенсиям, досрочного ухода на пенсию, компенсации транспортных расходов и командировочных, бесплатного или частично оплачиваемого питания работников на производстве и их детей в школах и дошкольных учреждениях, иных дополнительных льгот и компенсаций. Помимо названных к числу наиболее часто встречающихся нормативных положений коллективного договора относятся нормы, устанавливающие: перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность для них дополнительных отпусков; запрет привлекать к сверхурочным работам лиц, проходящих производственное обучение; порядок выдачи заработной платы; выдачу нарядов на сдельные работы до начала работы; льготы и преимущества при выдаче бесплатных путевок в дома отдыха, распределение жилой площади; порядок выплаты внеплановых авансов и т.п.

Например, «Работникам предприятия, достигшим пенсионного возраста. При увольнении с предприятия по собственному желанию выдавать единовременное пособие за непрерывный стаж работы на предприятии из расчёта 10 000 (10) рублей за каждый полный отработанный год непрерывного стажа (перевод в стаж не входит)».[[4]](#footnote-4)\*

Нормы, содержащиеся в коллективных договорах, - это нормы-соглашения. В них проявляется взаимная воля сторон договора и воля государства (законодателя), предоставившего сторонам права по локальному правотворчеству.

*Обязательственные условия (положения) коллективного договора*. В отличие от нормативных эти условия не означают правил поведения общего характера, рассчитанных на неоднократное применение. Они всегда конкретны и касаются взаимных обязательств сторон, исполнение которых погашает сами обязательства.

Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (ст. 13) предусматривает, что в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам: форма, система и размер денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты; механизм регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; занятость переобучение, условия высвобождения работников; продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодёжи (подростков); добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование; соблюдение интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья; льготы для работников, совмещающих работу с обучением; контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон, социальное партнерство, обеспечение нормальных условий функционирования профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов; отказ от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении.

Например, пункт 2 раздела 4 коллективного договора АО «Вагоностроитель» на 1997 г. предусмотрел, что в случае тяжелого финансово-экономического состояния на предприятии администрация вправе направлять работников в вынужденный отпуск с оплатой согласно законодательству», а также - пункт 8 раздела 5 коллективного договора АО «Цепрусс» на 1997 г. установил, при рождении второго и третьего ребенка в семье постоянного работника предприятия оказывать материальную помощь в размере не менее 3-х минимумов заработной платы по совместному решению администрации и профкома.

*Информационные положения коллективного договора.* Эти положения 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 и для работников данного предприятия. Конкретный отбор и включение этих положений в коллективный договор должен быть оптимальным, чтобы не перегружать его главного содержания - нормативных и обязательственных положений.

Современное законодательство России предусмотрело срок действия коллективного договора от 1 до 3 лет. Начальный момент действия этого договора связывается с подписанием его сторонами, либо днём. Установленным в самом коллективном договоре. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий.[[5]](#footnote-5)\*

В связи с действием коллективного договора на практике часто возникают вопросы, сохраняется ли действие договора в случаях реорганизации и ликвидации предприятия, смены собственника имущества предприятия, расторжения трудового договора (контракта) с руководителем предприятия. Однозначного ответа на указанные вопросы законодательство не дает.

Так, если речь идёт об изменении состава, структуры, наименования органа управления предприятием, коллективный договор сохраняет своё действие, также как при расторжении трудового договора (контракта) с руководителем предприятия, предпринимателем (не собственником). При реорганизации предприятия коллективный договор сохраняет своё действие на период реорганизации. Затем он может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон. При ликвидации предприятия в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации.

Действие коллективного договора при смене собственника имущества предприятия сохраняется лишь в течение 3 месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового договора или договориться о сохранении, изменении и дополнении условий (положений) действующего коллективного договора.

По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в его содержание могут вноситься изменения и дополнения. Порядок их внесения определяется коллективным договором, а если он не определен - в порядке аналогичном порядку заключения этого договора. При этом в ходе пересмотра коллективного договора должен быть решен вопрос о возможности сохранения льгот для работников и выполнения других условий, предусмотренных прежним договором.

Например,

«1. Дополнения и изменения вносятся в коллективный договор только в исключительных случаях, а в прилагаемые к нему документы (Приложение) - по мере необходимости.

1. Исключительным случаем считается изменение правовой или экономической и социальной ситуации предприятия, создающей невозможность выполнения обязательств, предусмотренных настоящим колдоговором.
2. Инициативой внесения предложений по дополнению или изменению колдоговора обладают: администрация АО, профсоюзная организация, трудовой коллектив. Они вносятся в порядке, установленном для принятия колдоговора, по взаимному согласию.
3. Принятые дополнения или изменения размножаются и направляются во все подразделения».[[6]](#footnote-6)\*
4. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

РАЗРЕШЕНИЕ ВОЗНИКАЮЩИХ ВОПРОСОВ.

Действующее законодательство предусматривает обязательную процедуру разработки и заключения коллективных договоров. Начальной стадией такой процедуры являются *коллективные переговоры.* В качестве инициатора коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению договора вправе выступить любая из сторон. Для этого она должна послать письменное уведомление о начале переговоров другой стороне, которая обязана в семидневный срок со дня получения уведомления начать переговоры. При наличии на предприятии нескольких профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов каждому из них предоставляется право на ведение переговоров от имени объединяемых им членов профсоюза или представляемых им работников.

Письменное уведомление о начале переговоров по новому коллективному договору любая из сторон вправе направить в течение трёх месяцев до окончания срока действия прежнего договора или в срок, указанный этим договором.

Если в ходе переговоров между сторонами возникнут разногласия, составляется протокол разногласий. В течение трёх дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию, а при недостижении согласия в ней обращаются к посреднику, выбранному по соглашению сторон. В качестве посредника стороны обычно выбирают авторитетного юриста (экономиста), специалиста или общественного деятеля. Примирительная комиссия либо посредник в срок до 7 дней рассматривают протокол разногласий и выносят рекомендации по существу спора.

За время переговоров в отношении лиц, участвовавших в их проведении. Законодательство установило ряд гарантий и компенсаций. Представители сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более 3 месяцев в течение года и включением времени участия в переговорах в трудовой стаж.

Представители профсоюзных организаций и трудовых коллективов, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе администрации без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

Для конкретного ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей. Состав комиссии, сроки, место проведения и повестка дня переговоров определяются решением сторон. Участвующим в переговорах сторонам предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора. Работодатель и его уполномоченные представители обязаны предоставить другой стороне имеющуюся у них информацию, необходимую для коллективных переговоров. При этом участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются государственной или коммерческой тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются в установленном законом порядке к ответственности.

При недостижении согласия сторон по не зависящим от них причинам составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения сторон о мерах, необходимых для устранения этих причин, а также о сроке возобновления переговоров.

Согласованные сторонами вопросы о порядке, сроках разработки проекта и заключения коллективного договора, составе комиссии по подготовке проекта, месте проведения и повестке дня переговоров оформляются приказом по предприятию и решением профкома или иного уполномоченного работниками представительного органа.

В тех случаях, когда со стороны работников выступает сразу несколько профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов, ими формируется объединенный представительный орган для ведения переговоров, разработки единого проекта и заключения единого коллективного договора. Единый проект договора подлежит обязательному обсуждению работниками в подразделениях предприятия и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный единый проект утверждается общим собранием (конференцией) трудового коллектива и подписывается со стороны работников всеми участниками объединенного представительного органа.[[7]](#footnote-7)\*

Если в объединенном представительном органе не будет достигнуто единое согласованное мнение, общее собрание (конференция) трудового коллектива принимает наиболее приемлемый проект коллективного договора и поручает профсоюзу, иному уполномоченному работниками представительному органу, разработавшему этот проект, на его основе провести переговоры и заключить после утверждения общим собранием (конференцией) коллективный договор от имени трудового коллектива с работодателем. При несогласии принятия единого коллективного договора профсоюз, иной уполномоченный работниками представительный орган вправе самостоятельно вести переговоры и заключать коллективный договор от имени представляемых работников или предлагать и заключать приложение к единому коллективному договору, защищающее специфические интересы представляемых работников по профессиональному признаку. Приложение является неотъемлемой частью коллективного договора и имеет равную с ним юридическую силу. Таким образом, в условиях плюрализма профсоюзов на предприятии допускается заключение и действие нескольких коллективных договоров.[[8]](#footnote-8)\*

Действующее законодательство предусмотрело процедуру уведомления регистрации коллективного договора, которая осуществляется в соответствующих органах Министерства труда и занятости РФ. Обязанность направить в семидневный срок в указанные органы подписанные сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий возлагается на работодателя. С уведомительной регистрацией, однако, не связывается вступление коллективного договора в юридическую силу. Такое значение имеет не уведомительная регистрация, а акт подписания коллективного договора его сторонами.

1. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРНЫХ УСЛОВИЙ.

Эффективность действия коллективного договора во многом зависит от того, как организован контроль за выполнением его условий (положений). Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» предусматривает осуществление контроля:

1. непосредственно сторонами или уполномоченными ими представительными органами (представителями);
2. соответствующими органами Министерства труда и занятости населения РФ.

При этом формы контроля могут быть самыми разнообразными и предусматривать как проверку выполнения отдельных конкретных (взаимных) обязательств сторон, так и содержания договора в целом.

Ежегодно (обычно в конце календарного года) или в сроки, предусмотренные в коллективном договоре, стороны, подписавшие договор, должны отчитаться о его выполнении на общем собрании (конференции) трудового коллектива. При осуществлении контроля и подготовке к отчету стороны обязаны предоставлять всю необходимую информацию.

Например:

«1. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляет:

1. Администрация АО регулярно в соответствии с разработанным ею графиком проверок.
2. Профсоюзным комитетом поквартально.
3. Совместно на заседании профкома и администрации по окончании полугодия (паритетно).

Расширенный профком окончательно определяет объективность причин неисполнения тех или иных обязательств, дает общую оценку исполнения, выносит соответствующие рекомендации.

1. Трудовыми коллективами подразделений и последующей общезаводской конференцией по окончании календарного года, которые обсуждают выполнение колдоговора, выносят необходимые решения и рекомендации.
2. Неисполнение без уважительных причин обязательств, документов колдоговора, влечет за собой применение к ответственным лицам мер дисциплинарного воздействия в соответствии с КЗоТ РФ и Законом «О коллективных договорах и соглашениях».[[9]](#footnote-9)\*

Наряду с контролем важным средством обеспечения реального выполнения коллективного договора является устанавливаемая в отношении его сторон ответственность за неисполнение 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 обязательств по коллективному договору.

Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» предусматривает юридическую ответственность главным образом должностных лиц, представляющих в договоре работодателя. Эта ответственность выражается преимущественно в форме штрафа и носит административно-правовой характер. Она устанавливается за следующие нарушения:

1. за уклонение от участия в переговорах;
2. за нарушение и невыполнение коллективного договора;
3. за непредоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществление контроля за соблюдением коллективного договора.

Ответственность лиц, представляющих работодателя, которые уклоняются от участия в переговорах по заключению, изменению или дополнению договора или нарушили установленный 7-дневный срок начала переговоров, выражается в штрафе, исчисляемом в размере до 10-кратной величины минимального размера оплаты труда за каждый день после истечения 7-дневного срока. Такая же ответственность устанавливается и за необеспечение работы комиссии по переговорам в определенные сторонами сроки. Указанный штраф налагается в судебном порядке.

Ответственность за нарушение и невыполнение коллективного договора лицами, представляющими работодателя, устанавливается более жестко. Они подвергаются штрафу в размере 50 минимальных размеров оплаты труда, также налагаемому в судебном порядке.[[10]](#footnote-10)\* По требованию профкома или иного уполномоченного работниками представительного органа собственник, орган государственного управления обязан принять меры, предусмотренные законодательством, к руководителю, по вине которого нарушаются и не выполняются обязательства по коллективному договору. Наиболее распространенной формой юридической ответственности руководителей государственных предприятий и других должностных лиц из числа администрации, виновных в указанных нарушениях, является дисциплинарная ответственность. Она наступает за нарушение таких обязательств, которые входят в круг служебных обязанностей должностных лиц. Меры дисциплинарного воздействия могут быть различными, вплоть до увольнения, в зависимости от характера нарушения, его тяжести и личности нарушителя. Дисциплинарные взыскания налагаются руководителем предприятия и другими лицами по подчиненности. За преступные нарушения условий (положений) коллективного договора лицами, представляющими работодателя, уголовное законодательство России (140 УК РФ) предусматривает уголовную ответственность.

Действующее законодательство не исключает сочетания различных видов юридической ответственности за виновное нарушение должностными лицами обязательств по коллективному договору (например, административной ответственности в форме штрафа и дисциплинарной ответственности).

Ответственность за непредоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, лица, представляющие работодателя, несут либо в виде соответствующих мер дисциплинарного наказания, либо подвергаются штрафу в размере до 50-кратной величины минимального размера оплаты труда, налагаемому в судебном порядке.

Привлечение лиц, представляющих работодателя, к штрафу за указанные выше нарушения производиться судом:

1. по заявлению (представлению) представителей работников;
2. по заявлению соответствующих комиссий (по коллективным договорам);
3. по инициативе прокурора.

Порядок и сроки рассмотрения дел о наложении штрафа регламентируются Кодексом об административных правонарушениях.

Наряду с ответственностью лиц, представляющих работодателя, важное практическое значение имеет вопрос об ответственности другой стороны коллективного договора - работников предприятия.

Действующее законодательство не предусматривает в отношении трудового коллектива и отдельных работников за выполнение обязательств по коллективному договору какой-либо юридической ответственности. Они несут главным образом моральную и общественную ответственность. Если же в невыполнении работником условий коллективного договора имеются признаки дисциплинарного проступка, он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а в надлежащих случаях (при наличии имущественного ущерба) - к материальной ответственности.

Профком предприятия и иной уполномоченный работниками представительный орган за невыполнение обязательств по договору несут лишь моральную ответственность перед трудовым коллективом, который они представляют. Отдельные профсоюзные работники за невыполнение своих представительских обязательств могут привлекаться к ответственности в порядке профсоюзной дисциплины - по уставу профсоюзов, а также в соответствии с Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». В ст. 31 говориться. Что за невыполнение своих обязательств по коллективному договору, соглашению … профсоюзы и лица, входящие в их руководящие органы, несут ответственность в соответствии с федеральными законами.

Таким образом, Закон предусматривает возможность ответственности профсоюзов как общественной организации, так и юридического лица и, вместе с тем, ответственности лиц, входящих в руководящие профсоюзные органы. Причём их юридическая ответственность устанавливается в соответствующих федеральных законах. Если в федеральных законах она отсутствует (как в настоящее время - за невыполнение своих обязательств по колдоговору), профсоюзы и лица, входящие в их руководящие органы, к юридической ответственности привлечены быть не могут. Основным видом ответственности в этом случае профкома, работников избранных в него, является общественная - перед членами профсоюза, работниками, в интересах которых был заключен коллективный договор. В связи с невыполнением своих обязательств по коллективному договору профком по воле членов профсоюзной организации может быть переизбран, либо из него выведены отдельные члены профкома, виновные в невыполнении обязательств по колдоговору.

Кроме того, например, если стороны предусмотрели в содержании коллективного договора обязательство об отказе от забастовок по условиям, включенным в данный договор, при своевременном и полном их выполнении, а трудовой коллектив или профком указанное обязательство не выполняют, при признании забастовки незаконной они могут быть привлечены и к имущественной ответственности. Возмещение ущерба, причиненного собственнику при незаконной забастовке, проводившейся по решению трудового коллектива, производится из фонда потребления предприятия в судебном порядке. В случае, если незаконная забастовка проводилась по инициативе профсоюза, возмещение ущерба производится за счёт его средств в размере, определяемом судом с учётом имущественного положения профсоюза.[[11]](#footnote-11)\*

Список использованной литературы:

1. Власов В.И. Соглашения и коллективные договоры. Защита от безработицы // Государство и право. - 1995 г. - № 8;
2. Шебанова А.И. Соглашения и коллективные договоры в условиях формирования рыночных отношений // Государство и право. - 1993 г. - № 9;
3. Комментарии к законодательству о коллективных договорах и соглашениях. М. - 1993 г.;
4. Кодекс Законов о Труде РФ, гл. II.
5. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.92 г. с изменениями 24.11.95 г. // «Российская газета» от 5.12.95 г.;
6. Федеральный закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23.11.95 г.;
7. Федеральный закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
8. Федеральный закон РФ «Об общественных объединениях» от 19.05.95 г.;
9. Уголовный кодекс РФ от 13.06.96 г.;
10. Кодекс об Административных Правонарушениях РСФСР от 20.06.84 г. в редакции на 01.02.98 г.;
11. Коллективный договор АО «Вагоностроитель» на 1997 г.;
12. Коллективный договор АО «Цепрусс» на 1997 г.

1. \* Шебанова А.И. Соглашения и коллективные договоры в условиях формирования рыночных отношений. Государство и право. 1993 г. №9. [↑](#footnote-ref-1)
2. \* Там же. [↑](#footnote-ref-2)
3. \* Комментарии к законодательству о коллективных договорах и соглашениях. М., 1993 г. [↑](#footnote-ref-3)
4. \* Коллективный договор АО «Вагоностроитель» на 1997 г. [↑](#footnote-ref-4)
5. \* КЗоТ РФ, гл. II. [↑](#footnote-ref-5)
6. \* Коллективный договор АО «Цепрусс» на 1997 г. [↑](#footnote-ref-6)
7. \* Власов В.И. Соглашения и коллективные договоры. Защита от безработицы // Государство и право. №8 [↑](#footnote-ref-7)
8. \* ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23.11.95 г. [↑](#footnote-ref-8)
9. \* Коллективный договор АО «Вагоностроитель» на 1997 г. [↑](#footnote-ref-9)
10. \* Закон «О коллективных договорах и соглашениях» с изменениями от 24.11.95 г. [↑](#footnote-ref-10)
11. \* Шебанова А.И. Соглашения и коллективные договоры в условиях формирования рыночных отношений. Государство и право. 1993 г. №9. [↑](#footnote-ref-11)