КОММЕНТАРИЙ К ЗАКОНУ РФ

“О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ

И СОГЛАШЕНИЯХ”

**I**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. **Где можно заключить коллективный договор?**

В соответствии со ст. 2 Закона коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства с работодателем. Исходя из определения видно, что он может быть заключён не только на уровне предприятия в целом, но также и на уровне филиала или представительства.

1. **Как закон определяет понятие “представители работников”?**

Представители работников - органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании (конференции) работников организации и уполномоченные им.

Закон не устанавливает преимущественное право профсоюзов перед иными представителями работников на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений, но необходимо подчеркнуть, что, во-первых, перечисление представителей работников в ст. 2 Закона начинается с профсоюзов и, во-вторых, все иные, кроме профсоюзов, представители работников должны быть образованы общим собранием (конференцией) работников и получить от него (нее) необходимые полномочия. В этих целях общее собрание (конференция) принимает соответствующее решение, являющееся основанием для признания органа общественной самодеятельности представителем работников. Профсоюзам не требуется подтверждать свои полномочия для ведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров и соглашений. Федеральный закон “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” закрепляет за ними право представлять и защищать социально-трудовые права и интересы своих членов. Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения (ст. 2 закона о профессиональных союзах...). Для ведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров и соглашений профсоюзам не требуется государственная регистрация, поскольку регистрация необходима лишь для признания профсоюза юридическим лицом. Статус юридического лица профсоюзы приобретают, в основном, для реализации прав и обязанностей в имущественных правоотношениях.Имеет ли значение численность профсоюза для ведения переговоров?

1. **Имеет ли значение численность профсоюза для ведения переговоров?**

Законодательство не устанавливает минимальной численности профсоюза, при которой у профсоюза появляется право на ведение переговоров. Поэтому любой профсоюз, независимо от своей численности, может вести коллективные переговоры.

1. **Кто является представителем работодателей?**

Это руководители организаций или другие полномочные в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы. Должность руководителя имеет разное название. В одних случаях руководителем является генеральный директор, в других - исполнительный директор, в-третьих - президент. В акционерных обществах обязанности руководителя могут выполняться правлением.

Представители работодателей не могут вести переговоры и заключать коллективные договоры и соглашения от имени работников.

1. **Вправе ли профсоюз представлять интересы не только своих членов, но и других работников?**

Согласно ст. 2 Закона работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган профсоюза представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

Передачу своих полномочий работники, не являющиеся членами профсоюза, могут оформить индивидуальными письменными заявлениями или решением собрания работников, если в организации имеется несколько работников, изъявивших желание уполномочить профсоюзные органы представлять их интересы.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, но уполномочившие профсоюз представлять их интересы, учитываются при определении представительства профсоюза в коллективных переговорах, заключении коллективных договоров. Вопрос о таком представительстве возникает, когда в организации действует несколько первичных профсоюзных организаций разных профсоюзов (ст. 13 федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”). В законе нет однозначного ответа на вопрос о том, могут ли профсоюзы представлять интересы не только работников - не членов профсоюза, но и интересы членов других профсоюзов.

Статья 11 Закона о профессиональных союзах предусматривает, что в области коллективных прав и интересов профсоюзы представляют указанные права, интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство.

Слова “независимо от членства в профсоюзах” можно понять как право профсоюзов представлять интересы не только своих членов, но и членов иных профсоюзов. Но не менее очевиден и другой смысл слов “независимо от членства в профсоюзах”: профсоюзы представляют интересы не только своих членов, но и других работников, не являющихся членами профсоюза, если они доверяют представлять свои интересы.

Однако при всех условиях, когда имеются ввиду коллективные переговоры, заключение коллективного договора, соглашения, контроль за их выполнением, следует руководствоваться статьей 2 Закона “О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации “О коллективных договорах и соглашениях”, где говорится только о работниках, не являющихся членами профсоюза.

**II**

**ВЕДЕНИЕ ПЕРЕГОВОРОВ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ**

**КОЛЛЕКТИВНОГОДОГОВОРА**

1. **Кто может вести переговоры от имени профсоюза?**

В ч.3 ст.6 Закона “О коллективных договорах и соглашениях” указывается, что от имени работников право на ведение коллективных переговоров предоставляется профессиональным союзам в лице их соответствующих органов. Реализация полномочий, предоставленных профсоюзам, осуществляется, как правило, их выборными органами. На уровне предприятия - это профсоюзный комитет или иной орган, предусмотренный уставом. Своим решением он определяет представителей для ведения коллективных переговоров и наделяет их соответствующими полномочиями. Профком вправе вынести этот вопрос на решение профсоюзного собрания. В любом случае, определение состава участников переговоров со стороны профсоюза - внутреннее дело профсоюза

1. **Имеет ли право администрация как-то влиять на подбор участников переговоров со стороны профсоюза?**

Не имеет. Ст.5 Закона “О коллективных договорах и соглашениях” запрещает всякое вмешательство со стороны работодателей, способное ограничить законные права работников и их представителей или воспрепятствовать их осуществлению при заключении, пересмотре и выполнении коллективных договоров и соглашений.

1. **Могут ли работники администрации, являющиеся членами профсоюза, вести переговоры от имени работников?**

Действующее законодательство пока не предусматривает каких-либо ограничений или запретов в отношении членства в одном профсоюзе работников и лиц, входящих в администрацию предприятия и представляющих работодателя. Если соответствующих ограничений нет и в уставе профсоюза, то возможна ситуация, когда членами одного и того же профсоюза будут являться и работники, и представители администрации.

В соответствии со ст.5 Закона РФ “О коллективных договорах и соглашениях” не допускается ведение переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими работодателей (ч.3), а также организациями и органами, созданными или финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти и органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев финансирования, предусмотренных законодательством (ч.2).

Таким образом, даже являясь членами профсоюза, работники администрации не могут вести переговоры на стороне работников, если они представляют работодателя.

1. **Определяет ли закон количество участников переговоров со стороны работников и работодателя?**

Нет, закон не определяет. В ст.7 Закона “О коллективных договорах и соглашениях” говорится, что для ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей. Состав комиссии определяется решением сторон. Учитывая, что комиссия создается на равноправной основе, и равноправие является одним из основных принципов заключения коллективного договора (ст. 4 Закона), представители каждой из сторон, независимо от их численности, обладают равными правами и равным числом голосов.

1. **Как принимается решение о начале коллективных переговоров по заключению коллективного договора?**

В ст. 6 Закона “О коллективных договорах и соглашениях” указывается, что инициатором коллективных переговоров вправе выступить любая из сторон, т.е. как работники, так и работодатель. Правом принятия решения о необходимости заключения коллективного договора со стороны работников обладают представители работников, указанные в ст. 2 Закона:

· органы профессиональных союзов и их объединений принимают решение о начале переговоров в порядке, предусмотренном уставом (на общем собрании или конференции, на заседании профкома или иного уполномоченного уставом органа и т.п.);

· работники организации, представителями которых являются органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании (конференции) работников, принимают решение о начале коллективных переговоров на общем собрании (конференции).

1. **Когда стороны должны приступить к ведению коллективных переговоров?**

Любая сторона вправе выступить инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения, направив письменное уведомление другой стороне о начале переговоров.

Закон не содержит перечня требований, предъявляемых к такому уведомлению. Оно может быть составлено в произвольной форме. В уведомлении целесообразно указывать предлагаемую дату начала переговоров, место их проведения, состав комиссии (со своей стороны).

Другая сторона обязана начать коллективные переговоры в течение семи дней после получения этого уведомления (ч. 2 ст. 6 Закона).

Отказ от вступления в переговоры в указанный срок рассматривается как уклонение от участия в переговорах, а лица, представляющие работодателя, в соответствии со ст. 25 Закона могут быть привлечены к административной ответственности за уклонение от переговоров в размере до 50 МРОТ.

1. **Когда определяется момент начала коллективных переговоров?**

Как известно, для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, соглашения, стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей. Дата издания согласованного с соответствующим представителем работников приказа о формировании комиссии является моментом начала коллективных переговоров.

1. **Кто определяет дату начала, продолжительность и место ведения переговоров?**

Согласно ст. 6 Закона сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана в семидневный срок начать переговоры. Если инициатива исходит от профсоюза, то руководитель предприятия обязан после получения уведомления определить конкретные кандидатуры своих представителей для участия в переговорах, их полномочия. Представители сторон должны встречаться, чтобы решить вопрос об образовании комиссии для ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора, дате и месте проведения первого заседания. Вопросы о сроках, порядке ведения переговоров и подготовки проекта, месте проведения, повестке дня переговоров и других моментах процедурного характера целесообразно решать на первом заседании комиссии.

1. **Кто определяет, какие вопросы выносятся на обсуждение комиссией по переговорам?**

Повестка дня переговоров определяется комиссией. Сторонам, участвующим в переговорах, как уже отмечалось, предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора. Вместе с тем, приоритет в определении предмета переговоров отдан представителям трудящихся. В ст. 6 Закона говорится, что работодатели обязаны вести переговоры по тем трудовым и социально-экономическим вопросам, которые предлагают для рассмотрения профсоюзы, иные уполномоченные работниками представительные органы.

1. **Какую информацию от работодателя вправе требовать профсоюзы при проведении коллективных переговоров?**

Любая информация, которая необходима для коллективных переговоров, должна быть предоставлена профсоюзам. Следует подчеркнуть, что информация предоставляется профсоюзам в качестве участника коллективных переговоров, то есть она предоставляется не до переговоров, а во время коллективных переговоров. Если информация содержит сведения, составляющие служебную или коммерческую тайну, то эти сведения не подлежат разглашению. В статье 7 Закона о коллективных договорах и соглашениях в редакции от 24 ноября 1995 г. подчеркивается, что лица, разглашающие сведения, составляющие служебную или коммерческую тайну, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном законодательством. Одним из видов такой ответственности является имущественная ответственность.

Однако к имущественной ответственности лиц, ведущих коллективные переговоры нельзя привлекать. Статья 139 Гражданского Кодекса (часть первая) указывает, что обязанностью возместить причиненные убытки возлагается на работников, разгласивших служебную или коммерческую тайну вопреки трудовому договору. Лицам, представляющим профсоюз в коллективных переговорах, коммерческая тайна стала известна не в силу их трудового договора с работодателем, а как участникам переговоров по разработке и заключению коллективного договора.

1. **В какой форме профсоюз должен запрашивать необходимую ему информацию?**

Форма запроса в законе не определена. Однако предпочтительнее письменная форма, поскольку, если возникает конфликт по поводу непредоставления информации, письменный запрос будет служить надежным доказательством обращения профсоюза к работодателю.

1. **Что может предпринять профсоюз, если администрация отказывается предоставить требуемую информацию или затягивает ее предоставление?**

За непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров, лица, виновные в ее непредоставлении, могут быть привлечены к административной ответственности. Согласно ст. 27 Закона “О коллективных договорах и соглашениях” лица, представляющие работодателя, виновные в непредоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров, подвергаются штрафу в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда, налагаемому в судебном порядке. Кроме того, указанные лица, в соответствии с той же статьей Закона от 11 марта 1993 года, несут дисциплинарную ответственность.

1. **На основании каких еще нормативных актов профсоюз может получить доступ к документам предприятия?**

Право на получение информации по социально-трудовым вопросам предусмотрено также в ст. 17 Федерального закона РФ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”. Подробнее о реализации этого права и способах его защиты Вы можете прочитать в брошюре Центра Солидарности “Право на информацию”.

1. **Необходимо ли утверждение проекта коллективного договора, предлагаемого профсоюзом, всеми его членами или трудовым коллективом до того, как с ним ознакомиться администрация, и до начала переговоров с ней? Предусматривает ли закон процедуру этого утверждения?**

Закон такого требования не устанавливает и процедуры не предусматривает. Для начала переговоров совсем не обязательно иметь отработанный проект коллективного договора, утвержденный на профсоюзном собрании или собрании трудового коллектива. Проект может быть подготовлен и комиссией по результатам переговоров по конкретным проблемам. Предварительное обсуждение собственного проекта и вносимых предложений - это внутреннее дело профсоюза, и процедуру он определяет самостоятельно.

1. **Когда профсоюзный проект коллективного договора должен быть представлен администрации? До начала переговоров? Во время первого заседания комиссии по переговорам?**

Поскольку закон прямо не предусматривает обязанности профсоюза до вступления в переговоры разработать и представить администрации проект коллективного договора, процедура представления такого проекта в законе не оговорена. Поэтому свой проект коллективного договора профсоюз может направить работодателю или одновременно с письменным уведомлением о начале переговоров, или представить на обсуждение комиссии на первом ее заседании. Возможны и иные варианты. Закон предусматривает только обязанность работодателя обеспечить профсоюзам возможность доведения разработанных ими проектов коллективных договоров до каждого работника, предоставлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную технику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

1. **Определены ли в законе пути принятия решений по процедурным вопросам во время переговоров?**

В законе эти вопросы специально не регламентируются. Поскольку комиссия формируется на равноправной основе и равноправие сторон является одним из основных принципов заключения коллективных договоров, процедурные вопросы также должны решаться по взаимной договоренности сторон с использованием примирительных процедур при возникновении разногласий. Целесообразно утверждать регламент работы комиссии и ведения переговоров, в котором могут быть решены и необходимые процедурные вопросы.

1. **Как выполняются решения комиссии по переговорам, если одна из сторон отказывается следовать ранее согласованной процедуре?**

Механизм выполнения решения комиссии в таких случаях зависит от того, в чем конкретно заключается суть разногласий между сторонами, каковы причины отказа от ранее согласованной процедуры. Обычно, все разногласия, возникающие в ходе коллективных переговоров, в том числе, и в связи с процедурой их проведения, разрешаются в порядке, установленном ст. 8 Закона “О коллективных договорах и соглашениях”.

1. **При каких условиях считается принятым решение единого представительного органа, создаваемого в организации, где несколько профсоюзов?**

Решение считается принятым, когда достигнуто соглашение между представителями работников и представителями работодателей. Каждая из сторон единого представительного органа обладает одним голосом, поэтому если интересы работников представлены несколькими профсоюзами и между ними нет согласия, считается, что соглашение не достигнуто. Внутри одной стороны решение по спорным вопросам не должно приниматься большинством голосов. Такой принцип принятия решения обеспечивает равенство всех профсоюзов, закрепленное Конституцией Российской Федерации и подтвержденное Законом “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”. Это особенно важно для небольших по численности профсоюзов, поскольку представительство работников в коллективных переговорах определяется с учетом количества объединяемых ими членов профсоюзов (статья 13 Закона о профессиональных союзах).

1. **Может ли профсоюз, если он не согласен с имеющимся проектом коллективного договора, самостоятельно вести переговоры от имени своих членов?**

Прежде всего, следует отметить, что Закон о коллективных договорах и соглашениях ориентирует профсоюзы на достижение согласия в переговорах и заключение единого коллективного договора. В статье 12 этого закона указывается, что если со стороны работников выступают одновременно несколько представителей, ими в течение пяти календарных дней формируется единый представительный орган для ведения переговоров, разработки единого проекта и заключения единого коллективного договора.

При недостижении согласия в едином представительном органе или в случае, когда такой орган не создан, каждый профсоюз вправе предложить общему собранию (конференции) работников свой вариант проекта коллективного договора. Общее собрание (конференция) может принять наиболее приемлемый проект коллективного договора и поручить представителю работников, разработавшему этот проект, на его основе провести переговоры и заключить после утверждения общим собранием (конференцией) коллективный договор и от имени работников организации.

Закон “О коллективных договорах и соглашениях” в редакции от 24 ноября 1995 года обошел молчанием вопрос о праве профсоюза вести коллективные переговоры от имени своих членов в тех случаях, когда он не согласен с имеющимся проектом коллективного договора. По действующему законодательству любой профсоюз может самостоятельно вести переговоры и заключать коллективный договор от имени представляемых работников или предлагать заключить приложение к единому коллективному договору, защищающее специфические интересы представляемых работников по профессиональному признаку только в тех случаях, если единый представительный орган не создан.

Это обстоятельство следует учитывать. Если у профсоюза нет уверенности, что соглашения с другим профсоюзом в едином представительном органе будет достаточно, целесообразно отказаться от создания этого органа. Иначе, судя по тексту закона, профсоюзы не смогут на правовой основе самостоятельно вести переговоры о заключении коллективного договора от имени представляемых работников.

1. **Как решается вопрос об оплате лиц, участвующих в коллективных переговорах?**

Все лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Вместе с тем необходимо иметь в виду, что этот срок установлен для ведения переговоров. Данная норма содержится в статье 9 Закона “Гарантии и компенсации за время переговоров”.

Участники переговоров освобождаются от работы с сохранением среднего заработка за время, фактически затрачиваемое ими на переговоры. Если кто-либо из участников переговоров должен быть освобожден от работы не только в день заседания комиссии, но и в другие дни (например, для работы над проектом коллективного договора, ознакомления с информацией, консультаций и т.п.), то комиссия определяет круг таких лиц и период, на который они должны быть освобождены от работы.

Если переговоры закончились безрезультатно и на смену им пришел процесс урегулирования разногласий – разрешение коллективного трудового спора, то согласно Федеральному Закону “О порядке разрешения коллективных трудовых споров” участники этого процесса также освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка. Максимальный срок освобождения - не более трех месяцев в течение года.

1. **Кто оплачивает расходы по ведению переговоров? Определяет ли закон, какие расходы несет администрация, а какие - профсоюз?**

Детально это законом не определено. Ст.9 Закона “О коллективных договорах и соглашениях”, предусматривая сохранение среднего заработка за время высвобождения от работы на срок не более трех месяцев в течение года для участия в переговорах представителям сторон и специалистам, приглашенным для участия в работе комиссий, не оговаривает, кто и в какой мере несет расходы по ведению переговоров. В ней только указывается, что все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются в порядке, предусмотренном законодательством о труде, коллективным договором, соглашением, а оплата труда экспертов и посредников, приглашенных по договоренности сторон, производится работодателем. (Это же можно отнести и к оплате труда специалистов, приглашенных по взаимной договоренности сторон). Толкование действующего законодательства о труде дает основание для вывода, что расходы по выплате среднего заработка за время освобождения от работы для участия в переговорах работникам предприятия, выступающим в качестве представителей сторон, должен нести работодатель. В том случае, когда работодатель или профсоюз решили пригласить специалистов, экспертов для участия в переговорах со своей стороны, оплата их труда и компенсация им всех иных расходов по участию в переговорах должна производиться той стороной, которая их пригласила. Вместе с тем, коллективным договором, соглашением может быть предусмотрено возложение всех расходов, связанных с ведением переговоров по изменению и дополнению коллективного договора, разработке нового договора, в том числе и расходов по привлечению специалистов и экспертов, на работодателя.

1. **Какие действия может предпринять профсоюз, если администрация отказывается оплачивать участникам переговоров время работы в составе комиссии?**

Закон не дает ответа на этот вопрос. Лица, выступающие в качестве представителей сторон, имеют право требовать оплаты за время участия в переговорах в тех случаях, когда сторонами образована комиссия по ведению переговоров, определен ее состав, достигнута договоренность о сроках и порядке подготовки проекта, регламенте работы, и соответствующие договоренности оформлены приказом по предприятию и решением профсоюза. Отказ в оплате в таком случае можно обжаловать в органы по рассмотрению трудовых споров (комиссию по трудовым спорам, суд). Если же при решении указанных выше вопросов между сторонами возникают разногласия, в том числе, в отношении оплаты, то эти разногласия должны разрешаться в порядке, предусмотренном ст.8 Закона.

1. **Может ли профсоюз включать в состав своей комиссии по переговорам специалистов (юристов, экономистов, и т.п.)?**

Профсоюз, также как и работодатель в соответствии со ст.9 Закона “О коллективных договорах и соглашениях” может приглашать для участия в работе комиссии специалистов, экспертов. Однако они не должны участвовать в голосовании и принятии решений комиссий. Их роль сводится к обоснованию (экономическому, финансовому, правовому) позиции профсоюза, оценке вносимых предложений, подготовке заключений, предложений, консультированию.

1. **Должен ли профсоюз уведомлять администрацию об участии в переговорах с его стороны экспертов, представлять их список до начала переговоров или в самом их начале?**

Такой обязанности не предусматривает. Этот вопрос может быть специально решен сторонами при определении регламента работы комиссии, порядка ведения переговоров, разработки проекта коллективного договора. На наш взгляд, уведомление должно быть обязательно, поскольку участие в работе комиссии предполагает предоставление специалистам и экспертам различной информации, касающейся предприятия, его деятельности, в том числе, представляющей коммерческую тайну. Работодатель должен знать круг лиц, получивших доступ к такой информации.

1. **Может ли администрация как-то влиять на подбор специалистов для участия в переговорах со стороны профсоюзов?**

Правом определять, кто из специалистов может войти в состав по переговорам со стороны профсоюза, закон работодателя не наделяет. Однако, если у представителей работодателя имеются возражения по поводу участия того или иного специалиста в переговорах, то разногласия между сторонами должны рассматриваться в порядке, предусмотренном ст.8 Закона.

1. **Должен ли профсоюз для изменения (замены, дополнения) состава специалистов, участвующих в переговорах с его стороны, уведомлять об этом администрацию или комиссию по переговорам, советоваться с тем или другим органом, иметь разрешение на это?**

Четкого ответа закон не дает. На наш взгляд, ответ на этот вопрос зависит от того, была ли сторонами предусмотрена процедура включения в состав комиссии специалистов для участия в переговорах. Но, безусловно, в любом случае, даже если эта процедура не оговаривалась, профсоюз должен уведомить комиссию об изменениях в составе специалистов, привлекаемых к участию в переговорах с его стороны.

1. **Участвуют ли эксперты со стороны профсоюза или администрации в принятии решений комиссии по переговорам?**

Не участвуют.

1. **Как можно повлиять на представителей работодателя, если он нарушает процедуру ведения переговоров, уклоняется от участия в работе комиссии?**

Отказ представителей работодателей от участия в работе комиссии фактическом свидетельствует о совершении административного правонарушения - “уклонении их от ведения переговоров”. При наличии соответствующих доказательств профсоюз может обратиться в суд для привлечения виновных лиц к административной ответственности в виде наложения штрафа в размере до 50 МРОТ на основании ст.25 Закона РФ “О коллективных договорах и соглашениях”.

1. **Что делать, если стороны не смогли в процессе коллективных переговоров разрешить все возникшие вопросы?**

В ч.5 ст.7 Закона “О коллективных договорах и соглашениях” предусмотрено, что если стороны в ходе переговоров не смогли прийти к согласию по всем или части рассматриваемых вопросов, ими составляется протокол разногласий.

Этот момент, а также момент подписания коллективного договора является моментом окончания коллективных переговоров по заключению коллективного договора, соглашения.

Дата подписания протокола разногласий в ходе коллективных переговоров является одновременно моментом начала коллективного трудового спора (ч.5 ст.2 ФЗ РФ “О порядке разрешения коллективных трудовых споров”). Для разрешения коллективного трудового спора указанным законом предусмотрен специальный порядок.

Начальным этапом разрешения разногласий является примирительная комиссия, которая создается в срок до трех рабочих дней с даты составления протокола разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров.

Примирительная комиссия оформляется соответствующим приказом работодателя и решением профсоюза. Она состоит из представителей сторон на равноправной основе. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон, оформляется протоколом, имеет для сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением. Если в комиссии соглашение не достигнуто, коллективный трудовой спор рассматривается с участием посредника или в трудовом арбитраже.

В случае недостижения соглашения по трудовому спору с использованием примирительных процедур работники имеют право объявить забастовку в порядке, предусмотренном ФЗ “О порядке разрешения коллективных трудовых споров”.

1. **Когда возникает коллективный трудовой спор?**

Ответ на этот вопрос не содержится в Законе о коллективных договорах и соглашениях в редакции от 24 ноября 1995 г. В нем лишь указывается, что моментом окончания коллективных переговоров по заключению коллективного договора, соглашения является момент подписания коллективного договора, соглашения, протокола разногласий. Протокол составляется, если в ходе переговоров стороны не смогли прийти к соглашению по всем рассматриваемым вопросам или по части этих вопросов.

Момент начала коллективного трудового спора определен в Федеральном Законе “О порядке разрешения коллективных трудовых споров”. Статья 2 этого закона указывает, что моментом начала коллективного трудового спора является день сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников или несообщения работодателем о своем решении в течение трех рабочих дней со дня получения требования, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров. Следовательно, если стороны составили протокол разногласий, то считается, что коллективные переговоры закончились и возник коллективный трудовой спор, который разрешается в соответствии с Федеральным Законом “О порядке разрешения коллективных трудовых споров”.

В этой связи целесообразно подчеркнуть, что профсоюзы, которые намерены заключить коллективный договор, должны использовать положения, предусмотренные не только Законом о коллективных договорах и соглашениях, но и Законом о порядке разрешения коллективных трудовых споров. Эти два закона находятся в непосредственной связи друг с другом.

**3**

**ПОДПИСАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**И ВСТУПЛЕНИЕ ЕГО В СИЛУ**

1. **В каком порядке и кем утверждается коллективный договор, каковы юридические последствия такого утверждения?**

Разработанный комиссией проект коллективного договора, после его обсуждения работниками предприятия в подразделениях и доработки на основании их замечаний, должен быть утвержден общим собранием (конференцией) работников организации. Порядок принятия решения об утверждении коллективного договора определяется комиссией по заключению коллективного договора.

В случае утверждения проекта коллективного договора он должен быть подписан представителями сторон. При этом они сами определяют, кто именно должен его подписать. Со стороны работодателя заключенный договор может подписываться руководителем предприятия, со стороны представителей работников - председателем выборного профсоюзного или иного уполномоченного органа. Когда создается объединенный представительный орган, коллективный договор со стороны работников подписывается всеми участниками объединенного представительного органа. Коллективный договор вступает в силу только после его подписания сторонами, а не после утверждения общим собранием или конференцией, либо в иной срок, предусмотренный в самом тексте коллективного договора.

1. **Необходима ли регистрация коллективного договора в государственных органах?**

В соответствии с ч.8 ст.12 Закона РФ “О коллективных договорах и соглашениях”, подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется работодателем в соответствующий орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Орган по труду ведет лишь учет коллективных договоров и не имеет права устранять либо требовать устранения каких-либо нарушений, допущенных в коллективном договоре. С регистрацией в органе по труду также не связано вступление коллективного договора в силу, поскольку договор, как указывалось выше, вступает в силу с момента подписания его сторонами.

**4**

**СОДЕРЖАНИЕ И ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

1. **Должен ли коллективный договор включать пункт, определяющий, на кого распространяется его действие (например, на всех рабочих предприятия, на рабочих определенных профессий, определенных цехов, членов определенного профсоюза)?**

Действующее законодательство этот вопрос не решает. Поэтому здесь возможны два подхода. Первый - включать в коллективный договор запись о том, что действие коллективного договора распространяется на всех работников предприятия, независимо от членства в профсоюзе, включая лиц, принятых на работу после вступления в силу коллективного договора. Второй – при отсутствии такой записи коллективный договор распространяется только на членов профсоюза, от имени которых соответствующий профсоюз заключил с работодателем коллективный договор.

1. **Может ли коллективный договор включать положения, дающие рабочим больше прав и обеспечивающие лучшую защиту, чем то, что гарантировано законом? Что в данном случае приоритетно (закон или коллективный договор)?**

Да, коллективный договор может содержать условия, улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством. В этой ситуации приоритет за коллективным договором.

1. **Может ли рабочий быть одновременно в сфере действия коллективного договора, соглашения и своего индивидуального контракта? В случае противоречий этих двух документов, а также, если один из них определяет лучшие условия, какой договор приоритетен?**

Такая ситуация возможна. Более того, она наиболее типична. Если трудовой договор (контракт) содержит более благоприятные условия труда, больший объем прав по сравнению с коллективным договором, то действует индивидуальный трудовой договор (контракт).

Если на работника одновременно распространяется действие различных соглашений, действуют наиболее благоприятные для работников условия соглашения (ч.4 ст.22 Закона “О коллективных договорах и соглашениях”).

1. **В каком порядке рассматриваются трудовые споры, связанные с невыполнением условий коллективных договоров?**

Порядок рассмотрения трудовых споров, возникающих по вопросам применения коллективного договора, регулируется главой ХIV КЗоТ РФ. Этот порядок предусматривает, что комиссия по трудовым спорам является первичным органом по рассмотрению всех трудовых споров за исключением споров, непосредственно рассматриваемых в судах. В судах же непосредственно рассматриваются споры о восстановлении на работе, о возмещении работником материального ущерба и некоторые другие, которые не связаны с применением коллективного договора. Могут быть отдельные случаи, когда любой спор по применению коллективного договора будет рассматриваться в суде. Эти случаи касаются тех ситуаций, когда на предприятиях комиссии по трудовым спорам не избираются или почему-либо не созданы.

1. **Могут ли стороны оговорить альтернативный механизм обеспечения соблюдения коллективного договора?**

Обеспечение соблюдения коллективного договора определено Законом “О коллективных договорах и соглашениях” (ст.ст.25-28), и поэтому стороны не могут предложить альтернативный механизм обеспечения соблюдения коллективного договора. Возможно лишь решение непринципиальных вопросов. Например, стороны могут уточнить круг должностных лиц, привлекаемых к дисциплинарной ответственности за невыполнение колдоговора, установить сроки выполнения обязательств, конкретизировать механизм привлечения к ответственности, устранения нарушений.

1. **При каких обстоятельствах (если это вообще возможно) администрация и профсоюз могут изменить условия коллективного договора до окончания срока его действия?**

До окончания срока действия коллективного договора может возникнуть необходимость в его изменениях и дополнениях. Например, требуется перейти на другой режим рабочего времени, изменить порядок исчисления среднего заработка - вместо трех последних календарных месяцев для расчета брать заработок за 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу выплаты, если имеется ссылка Министерства труда и социального развития.

Эти изменения и дополнения производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, определенном в коллективном договоре (ст.15 Закона “О коллективных договорах и соглашениях”). Обычно в коллективном договоре указывается, что, если изменения касаются несущественных вопросов, то они вносятся в колдоговор по соглашению сторон. Изменения по важным вопросам, затрагивающим интересы работников всего предприятия, должны быть одобрены общим собранием. Если коллективным договором не определен порядок внесения в него изменений и дополнений, то применяется порядок, установленный Законом “О коллективных договорах и соглашениях” для заключения коллективного договора, т.е. все изменения и дополнения должны быть обсуждены и утверждены общим собранием (конференцией) трудового коллектива (ст.12 Закона “О коллективных договорах и соглашениях”, а после этого подписаны сторонами.

1. **Может ли администрация изменить условия колдоговора до истечения срока его действия без согласия на то профсоюза?**

Нет, не может при каких условиях.

1. **Накладывает ли закон какие-либо ограничения на сроки действия коллективных договоров?**

Согласно закону коллективный договор заключается на срок от одного года до трех лет. Конкретный срок действия колдоговора должен быть установлен в самом договоре. Однако в случае, если до истечения срока действия договора новый коллективный договор не заключен, старый продолжает свое действие.

1. **Когда стороны могут начать переговоры по заключению нового колдоговора?**

В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора или в сроки, определенные самим договором, профсоюз вправе направить работодателю уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

В случае реорганизации предприятия, стороны могут начать переговоры по заключению нового коллективного договора по окончании реорганизации, хотя срок действия старого коллективного договора еще не заканчивался (ч.5 ст.14).

В случае смены собственника имущества организации, стороны вправе начать переговоры по заключению нового колдоговора немедленно, поскольку старый договор сохраняет свое действие только в течение трех месяцев после смены собственника.

1. **Остается ли колдоговор в силе при смене администрации (собственника), при преобразовании предприятия, его банкротстве?**

При смене администрации и смене собственника последствия, касающиеся колдоговора, совершенно разные. Если меняется администрация (с руководителем предприятия расторгается трудовой договор (контракт), и заключается трудовой договор (контракт) с новым руководителем), то это не отражается на судьбе коллективного договора. Он сохраняет свое действие.

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. В ходе пересмотра коллективного договора должен быть решен вопрос о возможности сохранения льгот для работников и выполнения других условий, предусмотренных прежним коллективным договором.

При ликвидации (банкротстве) предприятия коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (процедуры банкротства).

1. **Каков порядок удовлетворения претензий работников по коллективному договору при ликвидации организации?**

Статья 64 Гражданского Кодекса (часть первая) предусматривает очередность удовлетворения требований кредитора при ликвидации юридического лица. Исходя из этой очередности, претензии работников по коллективному договору удовлетворяются в первую или во вторую очередь, в зависимости от предъявленных требований. В первую очередь, согласно статье 64, удовлетворяются требования граждан, перед которыми ликвидируемое юридическое лицо несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью. Это означает, что если в коллективный договор включены дополнительные гарантии для работников в сфере охраны их здоровья, по сравнению с “Правилами возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей” от 24 декабря 1992 г. с изменениями и дополнениями от 24 ноября 1995 г., то удовлетворяются в первую очередь требования работников, основанные как на указанных правилах, так и на коллективном договоре. Во вторую очередь производятся расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору. Поскольку большинство вопросов оплаты труда решается организациями самостоятельно, в коллективных договорах закрепляются форма, система и размер заработной платы, денежные вознаграждения, компенсации, доплаты. Все требования по этим выплатам должны удовлетворяться во вторую очередь. Таким образом, установлен правовой механизм, обеспечивающий приоритет в удовлетворении претензий работников по сравнению с требованиями других кредиторов.

**5**

**ОСОБЕННОСТИ ВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ В УСЛОВИЯХ СУЩЕСТВОВАНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ БОЛЕЕ ОДНОГО ПРОФСОЮЗА**

1. **Если в организации существует более одного профсоюза, может ли администрация определить, какой (какие) из них будут участвовать в переговорах по заключению колдоговора? Может ли она отказаться вести такие переговоры с каким-то конкретным профсоюзом?**

Нет, не может. В соответствии с ч.4 ст.6 Закона “О коллективных договорах и соглашениях”, при наличии в организации нескольких профсоюзов, каждому из них предоставляется право на ведение переговоров от имени объединяемых им членов профсоюза.

1. **Если на предприятии действует колдоговор, распространяющийся на всех рабочих, может ли профсоюз, который не участвовал в переговорах и не подписывал этого договора, начать свои переговоры от имени той группы рабочих, которую он представляет, до истечения срока действия существующего колдоговора?**

Это вопрос, как и многие другие вопросы, возникающие в связи с ведением переговоров и заключением колдоговоров в условиях существования в организации более одного профсоюза, в законе не решен. На наш взгляд, такой профсоюз имеет право начать переговоры от имени той группы рабочих, которую он представляет. При этом выступить с инициативой проведения переговоров о заключении нового коллективного договора профсоюз вправе в течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора или в срок, в нем определенный. Если профсоюз считает необходимым внести изменения и дополнения в действующий коллективный договор с целью отражения в нем специфических интересов своих членов, то нужно иметь в виду следующее: согласно ст.15 Закона, изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут производиться только по взаимному согласию сторон (т.е. с участием и тех представителей работников, которые вели переговоры по его заключению, подписывали коллективный договор). Изменения и дополнения вносятся в порядке, определенном в коллективном договоре, а если он не определен, - в порядке, установленном законом для его заключения.

1. **Если на предприятии несколько профсоюзов, должны ли они вести переговоры совместно или образовывать совместную комиссию до начала переговоров?**

Каждый профсоюз, согласно закону, имеет право самостоятельно вести переговоры и заключать коллективный договор от имени представляемых работников (См.ч.4 ст.6 и ч.5 ст.12). Вместе с тем, закон ориентирует профсоюзы на создание объединенного представительного органа и совместное участие в переговорах, т.е. на реализацию своего права именно через объединенный орган и заключение единого коллективного договора. В соответствии со ст.12 Закона, если со стороны работников выступают одновременно несколько профсоюзов, ими формируется объединенный представительный орган для ведения переговоров, разработки единого проекта и заключения единого коллективного договора. Участие в работе такого органа - наиболее предпочтительный, по нашему мнению, путь для профсоюзов, поскольку, провозглашая их право на самостоятельное ведение переговоров и заключение отдельного коллективного договора, закон не определил процедуры обсуждения и принятия таких коллективных договоров, т.е. механизма реализации данного права. В частности, из текста закона не ясно, должна ли в этих случаях применяться общая процедура обсуждения и утверждения проекта коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива, раз не установлено какого-либо специального порядка. А применение общей процедуры может свести на нет все усилия профсоюза по защите специфических интересов членов.

1. **Может ли администрация настаивать, чтобы профсоюзы образовали совместную комиссию по переговорам прежде, чем вообще согласиться на переговоры с каким-либо профсоюзом?**

Закон этот вопрос не решает. Формирование объединенного представительного органа следует, на наш взгляд, рассматривать как право, а не обязанность профсоюзов, поскольку закон не исключает возможность самостоятельного ведения переговоров каждым профсоюзом. Кроме того, не все профсоюзы могут выразить желание участвовать в переговорах и заключать коллективный договор. Вместе с тем, нужно учитывать, что создание объединенного представительного органа зачастую отвечает интересам самих профсоюзов, и не следует от этой возможности отказываться.

1. **Определяет ли закон, сколько представителей от каждого профсоюза может быть в совместной комиссии по переговорам?**

Если речь идет об объединенном представительном органе, то не определяет. Порядок формирования объединенного представительного органа, нормы представительства от каждого профсоюза должны устанавливаться по договоренности между ними. При этом может быть учтен опыт зарубежных стран. В законодательстве ряда стран содержатся, в частности, нормы о пропорциональном и равном представительстве в таком органе.

1. **Профсоюз, входящий в совместную комиссию по переговорам, объединенный орган, ведет их от имени своих членов или от имени всех работников в организации?**

Это зависит от того, как были определены полномочия членов объединенного представительного органа при его формировании. Каждый профсоюз, входящий в состав объединенного представительного органа, представляет в нем интересы своих членов или тех работников, которые уполномочили его провести переговоры и заключить колдоговор от их имени. Объединенный представительный орган обычно ведет переговоры от имени всех работников предприятия.

1. **В таком случае, кто утверждает предложенный проект колдоговора перед началом переговоров?**

Ответа на этот вопрос в законе нет. Перед началом переговоров профсоюзы, сформировавшие объединенный представительный орган, должны согласовать свои подходы и предложения, выработать общую позицию для ведения переговоров с работодателем. Объединенным органом может быть предложен общий, согласованный со всеми профсоюзами проект колдоговора в качестве основы для ведения переговоров.

1. **Что может предпринять профсоюз, если он не согласен с совместно выработанным проектом колдоговора? Может ли он представить свой вариант совместного колдоговора? Может ли он вести переговоры самостоятельно от имени своих членов, либо от имени своих членов и других работников?**

Если сформирован объединенный представительный орган для ведения переговоров с работодателем и в нем возникли разногласия по поводу проекта коллективного договора и согласие не достигнуто, то в соответствии с ч.4 ст.12 Закона созывается общее собрание (конференция) трудового коллектива. Каждый профсоюз вправе представить собранию свой вариант проекта коллективного договора. Собрание (конференция) трудового коллектива выбирает наиболее приемлемый проект колдоговора и поручает профсоюзу, разработавшему выбранный проект, провести на его основе переговоры и заключить после утверждения общим собранием (конференцией) коллективный договор от имени трудового коллектива с работодателем.

1. **Когда считается принятым решение единого представительного органа, создаваемого в организации, где несколько профсоюзов?**

Решение считается принятым, когда достигнуто соглашение между представителями работников и представителями работодателей. Каждая из сторон единого представительного органа обладает одним голосом, поэтому если интересы работников представлены несколькими профсоюзами и между ними нет согласия, считается, что соглашение не достигнуто. Внутри одной стороны решение по спорным вопросам большинством голосов не должно приниматься. Такой принцип принятия решения обеспечивает равенство всех профсоюзов, закрепленное Конституцией Российской Федерации и подтвержденное Законом о профессиональных союзах. Это особенно важно для небольших по численности профсоюзов, поскольку представительство работников в коллективных переговорах определяется с учетом количества объединяемых ими членов профсоюзов (статья 13 Закона о профессиональных союзах).

1. **Что может предпринять профсоюз, если он не согласен с тем проектом колдоговора, который обсуждается совместной комиссией по переговорам? Может ли он отказаться подписывать такой договор и вести отдельные переговоры от имени своих членов?**

Прежде всего, у профсоюза есть возможность вынести этот вопрос на обсуждение общего собрания (конференции) трудового коллектива, где он может предложить свой вариант проекта коллективного договора и в случае, если коллектив выберет его вариант, провести переговоры на основе своего проекта. Далее, профсоюз может добиваться включения в единый коллективный договор приложения, которое бы учитывало и защищало специфические интересы представляемых им работников. Такое приложение является неотъемлемой частью коллективного договора и имеет равную с ним юридическую силу. И, наконец, профсоюз вправе самостоятельно вести переговоры и заключать коллективный договор от имени представляемых работников. Это самый сложный путь, поскольку, как уже говорилось выше, механизм реализации профсоюзом этого права закона не определен, и успех при выборе этого пути в значительной мере будет зависеть от силы и организованности профсоюза, его положения на предприятии.

1. **Если профсоюз ведет отдельные переговоры с администрацией и заключает свой договор, будет ли такой договор дополнением к ужу действующему? Будет ли это дополнение распространяться на всех рабочих предприятия? Или только на членов этого профсоюза?**

Такой договор не является дополнением к действующему, а рассматривается в качестве самостоятельного договора и должен распространяться на тех работников, от имени которых профсоюз вел переговоры по заключению отдельного коллективного договора.

1. **Может ли один из профсоюзов, который входил в совместную комиссию, начать переговоры с целью внесения изменений в действующий коллективный договор без согласия или участия в этом других профсоюзов - членов совместной комиссии?**

Нет, не может. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон. Поскольку со стороны работников при заключении коллективного договора выступало несколько профсоюзов, изменения в него могут вноситься лишь с их согласия или при их участии.

 **6**

**СОГЛАШЕНИЯ**

1. **Какие соглашения могут заключать профсоюзы?**

Изменения и дополнения, внесенные в Закон о коллективных договорах и соглашениях, коснулись и видов соглашений. Появились новые виды соглашений и, кроме того, их наименование приведено в соответствии с содержанием регулируемых ими социально-трудовых отношений. По этой же причине из статьи 18 Закона исключены специальные соглашения, как не отражающие возникающие между его сторонами отношения.

Перечень видов соглашений, изложенный в Законе о коллективных договорах и соглашениях в редакции от 24 ноября 1995 г., не носит исчерпывающего характера. В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться следующие соглашения: генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое) тарифное, профессиональное тарифное, территориальное и иные. На федеральном уровне заключаются генеральное соглашение и профессиональное тарифное соглашение. Генеральное соглашение заключается между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации. Генеральное соглашение определяет согласованную позицию сторон по основным принципам проведения социально-экономической политики. Оно не оказывает заметного влияния на регулирование социально-трудовых отношений, поскольку его положения носят декларативный характер: они либо намечают перспективы решения вопроса, либо содержат общие рекомендации в адрес объединений профсоюзов и объединений работодателей. Такая характеристика свойственна и генеральному соглашению, заключенному на 1996-1997 годы (подписано 29 декабря 1995 г.).

Профессиональное тарифное соглашение устанавливает нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников определенных профессий.

На уровне субъектов Российской Федерации заключаются региональные и территориальные соглашения. Из этих видов соглашений предпочтительнее территориальные соглашения, поскольку региональные соглашения устанавливают общие принципы регулирования социально-трудовых отношений, территориальные - более конкретные положения: условия труда, а также социальные гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями города, района, другого административно-территориального образования. Отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение может заключаться как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов федерации. Оно устанавливает нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли (отраслей).

1. **Может ли соответствующий профсоюз самостоятельно вести переговоры по заключению соглашения?**

На федеральном, отраслевом, профессиональном и других уровнях вначале создается комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон, на равноправной основе, для ведения переговоров, состав которой со стороны работников определяется по согласию между всеми профсоюзами, представляющими интересы своих членов. Только в том случае, если по составу комиссии не достигнуто согласия, или сформированная комиссия не пришла в семидневный срок к соглашению, профсоюз вправе вести переговоры и заключать соглашение от имени представляемых им работников самостоятельно.

1. **Как понимать статью 20 Закона, что орган по труду, осуществляя уведомительную регистрацию двустороннего соглашения, выявляет условия, противоречащие законодательству о труде?**

В буквальном смысле слова “противоречащие законодательству о труде” означают, что любые положения заключенного соглашения, не соответствующие закону, должны признаваться недействительными. Исходя из такого толкования, следует прийти к выводу, что если, например в отраслевое соглашение включено условие о дополнительном отпуске, не предусмотренное КЗоТ, то такое условие как противоречащее закону не должно применяться.

Однако в действительности слова “противоречащие законодательству о труде” следует понимать иначе. Соответствующая формулировка содержится в главе IV “Соглашения”, на которую, как и на другие главы Закона, распространяются общие положения, изложенные в главе I. Статья 3 этой главы указывает, что условия коллективных договоров и соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, недействительны. Поэтому слова “противоречащие законодательству о труде” могут означать только одно - органы по труду выявляют условия соглашения, ухудшение положения работников по сравнению с законодательством. Если условие соглашения не ухудшает положение работников, то ни о каком противоречии законодательству о труде нельзя говорить. Все такие условия законны.

Более того, содержание соглашения, в основном, сориентировано на дополнительные льготы и гарантии по сравнению с тем, что предусмотрено законодательством.

1. **Если работник подпадает под действие нескольких соглашений, какое из них на него распространяется?**

Вполне вероятна ситуация, при которой работники подпадают под действие нескольких соглашений: например, отраслевого тарифного соглашения и профессионального тарифного соглашения. В обоих соглашениях предусмотрен механизм регулирования оплаты труда, исходя из роста цен и уровня инфляции, но для работников предпочтительнее регулирование их оплаты, предусмотренное профессиональным тарифным соглашением. В этом соглашении не только указано, что индексации подлежат минимальные тарифные ставки и другие выплаты, рассчитываемые из тарифных ставок, но и предусматривается порядок определения стоимости “потребительской корзины” для установления размера индексации в соотношении 1:1.

Закон дает право работникам использовать механизм регулирования оплаты труда, включенный в качестве условия профессионального тарифного соглашения. Статья 22 Закона о коллективных договорах и соглашениях в редакции от 24 ноября 1995 г. указывает, что в тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие различных соглашений, действуют наиболее благоприятные для работников условия соглашений.

1. **На каких условиях соглашение распространяется на работодателей, не участвовавших в его заключении?**

Статья 22 Закона предусматривает условия, при которых заключенные на федеральном уровне отраслевые (межотраслевые) тарифные соглашения, профессиональные тарифные соглашения могут распространяться и на тех, кто не участвовал в их заключении.

Такими условиями являются: 1) заключение отраслевого (межотраслевого) тарифного соглашения, профессионального тарифного соглашения, в сферу действия которого включается не менее чем 50 процентов работников отрасли (отраслей), профессии; 2) согласие работодателя или соответствующего профсоюза присоединиться к нему.

Если действие соглашения распространяется на работников, составляющих не менее 50% всех работающих в отрасли или по данной профессии, то Министр труда Российской Федерации вправе предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к нему.

К сожалению, здесь допущена определенная некорректность по отношению к профсоюзам. Поскольку сторонами соглашения являются объединения профсоюза и объединения работодателей, соответствующее обращение следовало бы адресовать обеим сторонам, а не только работодателю. Закон согласием на присоединение к соглашению считает отсутствие возражений от работодателя или соответствующего профсоюза в течение 30 календарных дней с момента получения предложения о присоединении к соглашению.

По окончании этого срока, если не было заявлено о несогласии присоединиться к соглашению, оно считается распространенным на данных работодателей с момента получения предложения.

**7**

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНА “О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ”**

**1. Какая ответственность предусмотрена в законодательстве за нарушение коллективного договора?**

Согласно ст.26 Закона о коллективных договорах и соглашениях лица, представляющие работодателя, виновные в нарушение и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда, налагаемому в судебном порядке. По требованию профсоюза, иного уполномоченного работниками представительного органа собственник, орган хозяйственного управления обязан принять меры, предусмотренные законодательством, к руководителю, по вине которого нарушаются и не выполняются обязательства коллективного договора. Подробнее с порядком и основаниями привлечения к административной ответственности можно ознакомиться в следующем разделе.

**2. Кто несёт ответственность в случае нарушения коллективного договора со стороны администрации: непосредственно отвечающий за тот или иной пункт договора работник администрации, руководитель предприятия, само предприятие?**

По общему правилу к ответственности должен привлекаться руководитель предприятия (имеется в виду прежде всего административная ответственность - штрафы). Однако к дисциплинарной ответственности могут привлекаться и другие должностные лица, на которых в силу их служебных обязанностей возложено выполнение определенных положений коллективного договора. К этим лицам могут применяться дисциплинарные взыскания вплоть до увольнения в соответствии со ст.37 КЗоТ РФ (или соответственно п.2 ст.30 Федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности). Привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, представляющих работодателя, возможно также в случае непредоставления по их вине информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 27 Закона).