**Предисловие**

В коллективном договоре может найти отражение любой вопрос, волнующий работников и работодателей, - от размера ежегодного индексирования зарплаты до всевозможных дополнительных льгот и т.д.

Очень часто работодатель заблуждается, говоря, что коллективный договор ему, как руководителю, бесполезен.

Как правило, его заключение оказывает положительное влияние на мотивацию труда. Люди трудятся с большей отдачей, когда видят, что руководитель считается с их мнением и интересами, а не воспринимает их простыми «винтиками» в большом производственном механизме.

Наличие коллективного договора – признак солидарной организации, уверенно смотрящей вперёд, заботящейся о своём кадровом потенциале. В процессе работы над проектом коллективного договора у руководителя появляется уникальная возможность составить максимально точное представление о реальных интересах и потребностях работников.

Заключение коллективного договора помогает наладить партнёрские отношения работодателя с профсоюзом.

Для работников и членов профсоюза коллективный договор имеет весомое значение. Он устанавливает права и гарантии, улучшающие их положение по сравнению с законодательством.

Работникам следует понимать, что в ситуации, существующей на рынке труда, большинство из них не смогут в одиночку получить те условия труда, которых может добиться профсоюз в процессе коллективных переговоров.

Коллективный договор – главный инструмент реализации защитной функции профсоюза в организации, показатель эффективности работы профкома. В нём содержится механизм реализации законных прав профсоюза, что способствует его деятельности в организации.

1. **Понятие коллективного договора**

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

Коллективный договор заключается на основе принципов социального партнёрства:

- равноправие сторон;

- уважение и учёт интересов сторон;

- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

- содействие государства в укреплении и развитии социального партнёрства на демократической основе;

- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- полномочность представителей сторон;

- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;

- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;

- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Коллективный договор отражает интересы работников и работодателя в конкретной организации, её филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях ([ч. 4 ст. 40](consultantplus://offline/ref=47D3C39D5E66F54E78469075D3BE608098E92EE00A12F580ACA0D9B71515C75BBE6D717360C74FB3o377F) ТК РФ). Он не должен содержать условия, ограничивающие права работников или снижающие уровень их правовых гарантий. Даже если такие условия включены в коллективный договор, они не подлежат применению ([ч. 2 ст. 9](consultantplus://offline/ref=47D3C39D5E66F54E78469075D3BE608098E92EE00A12F580ACA0D9B71515C75BBE6D717363oC73F) ТК РФ).

Многие работодатели считают коллективный договор локальным нормативным актом. Однако локальные нормативные акты и коллективные договоры имеют разный порядок принятия, вступления в силу, изменения. Они также имеют разную юридическую силу и содержание.

**Таблица №1**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сравнительные показатели | Коллективный договор | Локальный нормативный акт |
| 1.Порядок  принятия | Заключение для  работодателя является обязанностью,  если работники выступили с инициативой коллективных переговоров. | Принимаются в пределах компетенции работодателя,  право, а не обязанность работодателя. |
| 2. Момент  заключения | Считается заключённым,  если между сторонами  достигнуто соглашение по  всем вопросам. | Принимается с учётом мотивированного мнения  (ст. 371, ч.1 ст.372 ТК РФ),  в иных случаях без его учёта. |
| 3. Порядок  разработки | Участвуют две стороны: работодатель и работник. | Участвует одна сторона: работодатель. |
| 4. Порядок  изменения | В одностороннем порядке  изменить невозможно. | Работодатель вправе  изменить в одностороннем  порядке. |

Согласно [ст. 27](consultantplus://offline/ref=9C2DE367C66562FBE1EE24AF1EE67EA3F4FFA3B65C99F19A6110C29BE653223535C7406CCCD9A976zAHDH) ТК РФ заключение такого договора является одной из форм социального партнёрства, которое подразумевает добровольность принятия сторонами на себя обязательств ([ст. 24](consultantplus://offline/ref=9C2DE367C66562FBE1EE24AF1EE67EA3F4FFA3B65C99F19A6110C29BE653223535C7406CCCD9A973zAHAH) ТК РФ).

Следовательно, никакая третья сторона не может обязать работников и работодателей заключить коллективный договор, а также привлечь к ответственности за его отсутствие. Необходимо также учитывать, что заключение данного договора возможно при наличии инициативы работников или работодателя.

Законодательство прямо не обязывает работодателя заключать коллективный договор. Но от инициированных представителями работников переговоров о заключении коллективного договора и от подписания самого договора, как предусмотрено трудовым законодательством, он отказаться не может.

1. **Стороны коллективного договора**

Как сказано в ст.40 ТК РФ, коллективный договор является договором между работниками и работодателем в лице из представителей.

Работодатели – физические лица, не являющиеся предпринимателями, коллективных договоров не заключают.

**2.1. Если в организации есть профсоюз (один)**

При проведении коллективных переговоров интересы работников представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками ([ч. 2 ст. 29](consultantplus://offline/ref=691DB7FED5D34DE67AC13A612E4352309C096D4CF0CAF0DDF048AAE7A35B7E44FBD8FEE2E1VB02G) ТК РФ). Таким образом, если в организации действует профсоюз, то он может быть представителем работников при заключении коллективного договора.

Чтобы профсоюз представлял интересы всех работников организации, более половины работников организации должны быть его членами ([ч. 3 ст. 37](consultantplus://offline/ref=691DB7FED5D34DE67AC13A612E4352309C096D4CF0CAF0DDF048AAE7A35B7E44FBD8FEE2E7VB0FG) ТК РФ).

В организации может быть первичная профсоюзная организация, которая объединяет менее половины всех работников. Однако это не лишает её возможности представлять интересы всех работников организации при заключении коллективного договора.

Работники, которые не являются членами такого профсоюза, вправе уполномочить его на проведение коллективных переговоров для заключения коллективного договора ([ч. 4 ст. 37](consultantplus://offline/ref=691DB7FED5D34DE67AC13A612E4352309C096D4CF0CAF0DDF048AAE7A35B7E44FBD8FEE2E4VB06G) ТК РФ). Для этого нужно организовать общее собрание (конференцию) работников. На нём работники могут поручить профсоюзной организации представлять их интересы.

Если же первичная профсоюзная организация объединяет более половины работников, она имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

**2.2. Если в организации два профсоюза и более**

В организации может быть два профсоюза и более. В таком случае следует учитывать, объединяют ли эти первичные профсоюзные организации более половины работников данного работодателя. Если объединяют, то тогда они могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора ([ч. 2 ст. 37](consultantplus://offline/ref=691DB7FED5D34DE67AC13A612E4352309C096D4CF0CAF0DDF048AAE7A35B7E44FBD8FEE2E7VB0EG) ТК РФ). В этот орган должны входить представители от каждого профсоюза. Причём количество представителей профсоюза зависит от численности его членов.

Возможна ситуация, что ни одна из первичных профсоюзных организаций или все, которые объединились, не включают в себя более половины работников данного работодателя. В таком случае работники вправе организовать общее собрание и тайным голосованием определить

первичную профсоюзную организацию, которой поручается направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников ([ч. 4 ст. 37](consultantplus://offline/ref=691DB7FED5D34DE67AC13A612E4352309C096D4CF0CAF0DDF048AAE7A35B7E44FBD8FEE2E4VB06G) ТК РФ). Выборный орган данного профсоюза должен дать согласие представлять интересы работников в коллективных переговорах.

**2.3. Если в организации отсутствует профсоюз**

Далеко не во всех организациях существует профсоюз. Если его нет, работники также имеют возможность направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров по заключению коллективного договора. На общем собрании (конференции) работники могут выбрать иного представителя (представительный орган) и поручить ему направить предложение работодателю о начале проведения коллективных переговоров ([ч. 4 ст. 37](consultantplus://offline/ref=691DB7FED5D34DE67AC13A612E4352309C096D4CF0CAF0DDF048AAE7A35B7E44FBD8FEE2E4VB06G) ТК РФ).

Следует обратить внимание на то, что представителями работников не могут быть лица, представляющие интересы работодателей, а также организации или органы, созданные либо финансируемые работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями ([ч. 3 ст. 36](consultantplus://offline/ref=691DB7FED5D34DE67AC13A612E4352309C096D4CF0CAF0DDF048AAE7A35B7E44FBD8FEE2E7VB00G) ТК РФ).

Коллективный договор может заключаться как на уровне организации в целом, так и на уровне обособленных структурных подразделений.

На практике возможны три варианта сочетания коллективных договоров, заключённых одним работодателем:

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

- заключается один коллективный договор, который действует в отношении всех работников организации, и коллективные договоры в обособленных структурных подразделениях;

- коллективные договоры заключаются в обособленных структурных подразделениях.

Заключение коллективного договора отдельно для центрального аппарата организации невозможно, поскольку он не обладает признаками обособленного подразделения.

Необходимость заключения коллективного договора в обособленном структурном подразделении возникает в силу того, что оно находится вне места нахождения юридического лица, имеет особенности в организации труда и т.д.

Подобными подразделениями признаются филиалы и представительства (ст. 55 ГК РФ). Причём коллективный договор обособленного структурного подразделения не должен содержать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с коллективным договором всей организации.

**3. Порядок заключения коллективного договора**

**3.1. Предложение о начале коллективных переговоров**

Для регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и организации контроля его выполнения образуется комиссия из наделённых необходимыми полномочиями представителей сторон.

На уровне предприятия (организации) создаётся комиссия для ведения переговоров, подготовки проекта коллективного договора (далее – комиссия). Она является двусторонней и формируется *на паритетных началах.*

В силу ч. 1 ст. 36 ТК РФ представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров. Проявить инициативу могут как работники, так и работодатель.

Представители стороны, которые получили предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры *в течение семи календарных дней со дня его получения* (ч. 2 ст. 36 ТК РФ).

Представители стороны, желающей инициировать начало переговоров, должны направить другой стороне предложение в письменной форме.

Как правило, инициатором данного вопроса выступает первичная профсоюзная организация, либо работники.

Законодательство не устанавливает конкретной формы предложения о начале коллективных переговоров, но в нём необходимо указать:

- наименование организации (органа), направившей предложение: конкретная первичная профсоюзная организация, единый представительный орган нескольких первичных профсоюзных организаций, иной представительный орган;

- предмет переговоров (заключение коллективного договора, внесение изменений или дополнений в действующий договор и. т. п.);

- состав представителей работников для участия в комиссии по заключению коллективного договора;

- полномочия указанных представителей работника.

Согласно ч. 5 ст. 37 ТК РФ те представители работников, которые выступили с инициативой проведения коллективных переговоров, обязаны известить об этом все иные первичные профсоюзные организации. Сделать это нужно одновременно с направлением работодателю предложения о начале коллективных переговоров. Несоблюдение данной процедуры может быть признано нарушением правил начала коллективных переговоров.

*В течение последующих пяти рабочих дней* инициатор

коллективных переговоров должен создать с согласия остальных профсоюзов единый представительный орган либо включить их представителей в состав уже имеющегося органа, но норму представительства первичной профсоюзной организации определяют сами (один человек от 100 работников – членов профсоюза или процентное соотношение и т.д.).

За профсоюзами, не участвующими в коллективных переговорах, сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. Реализовать данное право они могут *в течение одного месяца* со дня начала коллективных переговоров.

На полученное предложение сторона должна дать ответ в письменной форме. В нем указываются представители стороны и их полномочия. Полномочия могут включать в себя как участие в выработке проекта коллективного договора, так и его заключение.

**3.2. Коллективные переговоры**

Конкретный порядок ведения коллективных переговоров законодательством не установлен. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, участвующими в переговорах (ч. 9 ст. 37 ТК РФ).

Стороны, в некоторых случаях, совместно принимают регламент, устанавливающий подробную процедуру работы комиссии, ведения переговоров, принятия и оформления решений и т.д.

Жестких требований к проведению коллективных переговоров законодательством не установлено. При этом согласно ч. 2 ст. 40 ТК РФ стороны должны подписать коллективный договор *в течение трех месяцев* со дня начала переговоров. *Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором их проведения ответа на предложение начать переговоры*.

Для проведения коллективных переговоров формируется комиссия, которая должна выработать проект коллективного договора. Стороны также могут предварительно разработать Положение о порядке ведения коллективных переговоров и в нём прописать все правила разработки коллективного договора.

Информация, необходимая для разработки коллективного договора, предоставляется сторонами *не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса* (ч. 7 ст. 37 ТК РФ). Такой запрос следует составлять в письменной форме в двух экземплярах, чтобы на втором был зафиксирован факт получения данного документа.

Следует учитывать, что непредставление работодателем информации, необходимой для проведения коллективных переговоров, может быть основанием для привлечения его к административной ответственности (см. Таблицу № 2).

Для составления проекта коллективного договора могут понадобиться сведения о финансовом положении, количестве работников, планах развития организации на ближайшее время, продуктовой стратегии, корпоративной политике и т.д.

При этом данные сведения могут содержать государственную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну. В таком случае участников коллективных переговоров необходимо уведомить о том, что они получают доступ к конфиденциальной информации, а они в свою очередь должны дать обязательство о её неразглашении. Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности.

**3.3. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах**

В соответствии со ст. 39 ТК РФ лица, которые участвуют в коллективных переговорах, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, *но не более трех месяцев*. В случае использования стороной переговоров услуг экспертов, специалистов и посредников эти услуги оплачиваются приглашающей стороной, если коллективным договором, соглашением не предусмотрено иное (ч. 2 ст. 39 ТК РФ).

Частью 3 ст. 39 ТК РФ установлен запрет на применение к представителям работников, участвующих в коллективных переговорах, дисциплинарных взысканий, переводов на другую работу или увольнения по инициативе работодателя. Исключение - случаи расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.

Существует судебное решение, в котором суд указал на правомерность применения дисциплинарного взыскания к работнику без получения соответствующего согласия в период коллективных переговоров (см. Определение Ленинградского областного суда от 08.07.2009 N 33-2330). В обоснование своей позиции суд привел Постановление Конституционного Суда РФ N 3-П от 24.01.2002 и Определение Конституционного Суда РФ N 1060-О-П от 17.12.2008. Исходя из смысла данных решений отсутствие предварительного согласия органа, уполномочившего работника на участие в коллективных переговорах, не может служить основанием для признания наложенного дисциплинарного взыскания незаконным.

Как указал Конституционный Суд в Определении от 17.12.2008 N 1060-О-П, применение крайней меры дисциплинарного взыскания - увольнения - в отношении неосвобожденного профсоюзного работника не требует получения согласия соответствующего профсоюзного органа. Следовательно, не требует такого согласия и применение иных, более мягких в сравнении с увольнением, мер дисциплинарного взыскания.

Однако ссылка на данные акты Конституционного Суда РФ представляется спорной. Данными решениями суд признал не соответствующими Конституции РФ отдельные положения ст. 25

Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Статья 39 ТК РФ, которая регулирует вопросы предоставления гарантий лицам, участвующим в коллективных переговорах, Конституционным Судом РФ не проверялась. При этом также есть судебное решение, в котором суд пришёл к противоположному выводу: применение дисциплинарного взыскания без получения согласия органа, уполномочившего работника на участие в коллективных переговорах, является незаконным.

Следует учитывать, что Россия ратифицировала Конвенцию N 135 Международной организации труда «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (Федеральный закон от 01.07.2010 N 137-ФЗ). Согласно ст. 1 данной Конвенции представители трудящихся на предприятии пользуются эффективной защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение, основанное на их статусе или на их деятельности в качестве представителей трудящихся. *Поэтому рекомендуется запрашивать мнение органа, уполномочившего работника на участие в коллективных переговорах, в случае необходимости привлечения его к дисциплинарной ответственности в период таких переговоров.*

**3.3.1. Издание приказа об освобождении от работы**

Для освобождения работников от работы в связи с их участием в коллективных переговорах работодатель должен издать соответствующий приказ. В нём нужно указать работников, которые освобождаются от работы, а также срок такого освобождения. Несмотря на то, что в коллективных переговорах принимают участие лица, представляющие интересы как работников, так и работодателя, от работы освобождаются все участники коллективных переговоров.

Приказ составляется в произвольной форме, подписывается руководителем организации и доводится до сведения работников под подпись.

Данные по работникам, освобождённым от работы в связи участием в коллективных переговорах, отражаются в табеле учёта рабочего времени.

**4.Содержание коллективного договора**

Действующее законодательство не обязывает стороны придерживаться определенной структуры коллективного договора и обязательно включать в него определенные условия. Стороны вправе сами решить, что они хотят прописать в коллективном договоре (ч. 1 ст. 41 ТК РФ).

Коллективный договор может содержать условия, регулирующие самые разнообразные вопросы применения труда работающих в организации на условиях трудовых договоров. Трудовой кодекс РФ содержит лишь примерный перечень обязательств работников и работодателя, которые они вправе включить в коллективный договор.

Поэтому, социальные партнёры вправе избирать содержание и структуру коллективного договора, т.е. включать те разделы, которые считают необходимыми и актуальными.

Так, например, нет необходимости включать в коллективный договор государственного учреждения развёрнутый раздел об охране труда, поскольку учреждение, как правило, не осуществляет производственной деятельности, связанной с необходимостью обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Напротив, раздел об оплате труда должен присутствовать в любом коллективном договоре, т.к. система оплаты труда устанавливается в коллективном договоре.

При этом не имеет значения, к какому виду юридического лица относится работодатель.

Определяя содержание коллективного договора, надо учитывать, что некоторые статьи ТК РФ прямо отсылают к коллективному договору, например:

- ст. 134 – об установлении порядка индексации заработной платы;

- ст. 135 – об установлении системы оплаты труда;

- ст. 136 – о порядке и сроках выплаты заработной платы;

- ст. 144 – об установлении системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- ст. 154 об оплате работы в ночное время.

В коллективном договоре можно повысить гарантии, предусмотренные законодательством о труде, например: расширить круг лиц, имеющих право на выходное пособие при увольнении, а также установление выходного пособия в повышенных размерах (ст.178 ТК); дополнить перечень работников, обладающих преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата (ст.179 ТК).

Коллективным договором может быть увеличена продолжительность ежедневной работы (смены) по сравнению с установленной ч.2 ст.94 ТК для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной ежедневной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Практика позволяет выделить два основных подхода к составлению коллективных договоров.

Первый – в коллективном договоре закрепляются как социальные гарантии и льготы, предусмотренные законодательством, иными нормативными правовыми актами, так и установленные сверх того в ходе коллективных переговоров.

Сторонники второго подхода считают, что не следует раздувать содержание коллективного договора: в него надо включать только те гарантии, которые улучшают положение работников по сравнению с заложенным в законодательстве.

В современных условиях предпочтителен первый подход, т.к. именно коллективный договор является полноценным документом-гарантом для большинства рабочих, где закреплены практически все их трудовые права и гарантии.

Статья 41 ТК закрепляет содержание и структуру коллективного договора.

**Формы, системы и размеры оплаты труда.**

Коллективным договором могут быть установлены система и размер оплаты труда. Согласно ч. 2 ст. 135 ТК РФ системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**Выплата пособий, компенсаций.**

В коллективном договоре стороны могут предусмотреть выплаты пособий помимо установленных Трудовым кодексом РФ. Например, выплаты выходного пособия при увольнении по основаниям, с которыми Трудовой кодекс РФ не предусматривает обязанности выплатить такое пособие.

Нередко работодатели, прекращая трудовой договор с работниками по соглашению сторон, предусматривают выплату выходного пособия в самом соглашении. Чтобы избежать налоговых рисков в части отнесения данных сумм к расходам на оплату труда, следует указать на возможности выплаты таких пособий в коллективном договоре.

На практике также встречаются случаи, когда работодатели устанавливают доплаты работникам до фактического заработка в случае временной нетрудоспособности. Условия об этих доплатах следует прописать в коллективном договоре. Отсутствие данных положений в договоре может привести к спорам с налоговыми органами.

**Механизм регулирования оплаты труда с учётом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором.**

Стороны могут предусмотреть в коллективном договоре обязанность работодателя индексировать заработную плату с учётом роста потребительских цен в регионе, в котором находится организация. В данном разделе договора нужно указать, какие конкретно выплаты в рамках системы оплаты труда подлежат индексации (оклад, премии, доплаты), а какие нет.

При этом необходимо определить период, за который проводится индексация (месяц, квартал).

Следует иметь в виду, что если в коллективном договоре не отражены основания для прекращения индексации (например, вследствие финансовых трудностей), то работодатель не вправе в одностороннем порядке отказаться от данного обязательства. Наряду с этим стороны могут предусмотреть рост оплаты труда работников с учетом конкретных показателей работы. Это может быть количество изготавливаемых деталей, качество предоставляемых услуг и т.д.

**Занятость, переобучение, условия высвобождения работников.**

Стороны могут предусмотреть в коллективном договоре конкретные условия по обеспечению занятости работников на предприятии. В числе таких условий - совершенствование системы нормирования труда, исправное состояние помещений, сооружений, машин, инструментов, создание новых рабочих мест, применение новых технологий и т.д. В случае применения новых технологий производства работодатель может проводить переобучение работников за свой счёт полностью или частично. А в ситуации увольнения работников организация может взять на себя дополнительные обязанности по оставлению их на работе. Это может быть как предложение вакансий в другой местности, так и установление повышенного размера выходного пособия при увольнении.

**Рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков.**

В коллективном договоре могут быть предусмотрены дополнительные условия, регулирующие вопросы рабочего времени и времени отдыха.

Так, работодатель может сократить продолжительность рабочего времени для определенных категорий работников без уменьшения размера заработной платы. Также работодатель может включить в рабочее время обеденный перерыв, который по общему правилу на основании ч. 1 ст. 108 ТК РФ в него не включается.

На уровне организации, где действует коллективный договор, могут быть предусмотрены дополнительные выходные дни, например для женщин, которые имеют детей определенного возраста или проблемы со здоровьем.

Также в организации может быть установлен корпоративный праздничный нерабочий день. Оплата этого дня должна производиться за счёт работодателя.

В коллективном договоре стороны вправе предусмотреть дополнительные отпуска для работников, например при наличии определенного стажа работы на предприятии.

**Улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи.**

Коллективный договор может содержать дополнительные гарантии по обеспечению безопасных условий труда. Например, коллективным договором могут быть установлены повышенные требования охраны труда по сравнению с государственными стандартами.

Также для женщин и молодежи могут устанавливаться меньшие нормы выработки, чем для других работников, причем с таким же размером заработной платы.

**Соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества.**

В коллективном договоре можно прописать условия об участии работников в приватизации государственного или муниципального имущества в случае владения работодателем таким имуществом. Следует учитывать, что участие представителей работников при приватизации государственного и муниципального имущества предусмотрено ст. 21 Федерального закона от 12.01.1996 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». На уровне коллективного договора права профсоюзов в данной области могут быть значительно расширены и более конкретизированы.

**Экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве.**

Коллективный договор может содержать взаимные обязательства работников и работодателя по вопросам экологической безопасности. То есть в нём могут быть предусмотрены мероприятия по прогнозированию, планированию заблаговременной подготовки и осуществлению комплекса профилактических мер, обеспечивающих минимальный уровень негативного воздействия окружающей среды на жизнь и здоровье работников.

**Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с получением образования.**

Дополнительные основания для предоставления работникам учебных отпусков, не предусмотренные Трудовым кодексом РФ, также могут быть отражены в коллективном договоре.

Например, одним из оснований для предоставления указанной категории работников дополнительного отпуска и других гарантий является обучение по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам основного или среднего общего, среднего профессионального и высшего образования (ст. ст. 173 - 176 ТК РФ).

В коллективном договоре может быть указано, что соответствующие гарантии предоставляются также работникам, которые совмещают работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам.

Кроме того, стороны могут предусмотреть в договоре условие о возможности получения работником образования за счёт средств работодателя.

**Оздоровление и отдых работников и членов их семей.** В коллективном договоре может быть установлен порядок обеспечения работников путёвками в санатории, оздоровительные лагеря и др. Данные льготы могут предоставляться работникам либо с частичной оплатой, либо бесплатно.

**Частичная или полная оплата питания работников.** Стороны могут прописать в коллективном договоре условия полной или частичной оплаты питания работников.

Такая оплата может производиться путём выдачи талонов на питание или же предоставления работникам денежной компенсации за питание в определённом размере.

**Контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон.**

Одними из наиболее важных вопросов, отражающихся в коллективном договоре, являются контроль за его выполнением и порядок внесения в него изменений и дополнений.

Стороны вправе определить условия, в соответствии с которыми осуществляется контроль за исполнением коллективного договора. Например, договор может содержать условие о том, что работодатель предоставляет представительному органу работников информацию об исполнении тех или иных условий договора раз в месяц, квартал или каждые полгода.

В коллективном договоре может быть прописан порядок внесения в него изменений. Также может быть предусмотрено, что некоторые условия договора пересматриваются в связи с не зависящими от работодателя обстоятельствами. Например, работодатель может предусмотреть, что вопросы повышения оплаты труда, материальной помощи и другие финансовые условия договора могут изменяться в случае финансовой ситуации в мире, стране или в отрасли.

В коллективном договоре также могут быть прописаны условия деятельности представителей работников (предоставление для профсоюзных органов дополнительных помещений, транспортных средств и средств связи).

**Отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.**

В коллективном договоре может быть предусмотрено, что работники не вправе объявлять забастовку при выполнении работодателем условий договора. Поэтому при наличии основания, установленного законом, в случае соблюдения процедуры объявления забастовки работодатель имеет возможность признать её в судебном порядке незаконной, если докажет, что условия коллективного договора им не нарушались.

**Другие вопросы, определенные сторонами.**

Работодатель и работники вправе включить в трудовой договор любые другие условия, регулирующие социально-трудовые отношения в организации. Это может быть добровольное медицинское страхование работников, негосударственное пенсионное страхование, организация и финансирование спортивных массовых мероприятий.

Также в коллективном договоре могут быть предусмотрены положения о содействии работодателя в улучшении жилищных условий работников, условия о социальной защите бывших работников организации (материальная помощь неработающим пенсионерам на лечение, на хозяйственные нужды, поздравления и поощрения в дни рождения и др.).

1. **Приложения к коллективному договору**

В силу прямого указания закона приложениями к коллективному договору могут быть:

Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

Список работ, на которых продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем (ст. 96 ТК РФ);

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);

Графики сменности (ст. 103 ТК РФ).

К коллективному договору можно приложить и другие документы по соглашению сторон, например:

* Положение о проведении конкурса на замещение должностей по конкурсу и порядка конкурсного избрания на эти должности
* Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, повышения квалификации Работников
* Правила внутреннего трудового распорядка
* Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день
* Положение об оплате труда Работников организации
* Перечень производств (работ) с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу которых работники имеют право на доплаты за условия труда
* Положение о проведении индексации заработной платы и повышении тарифных ставок (окладов) в связи с ростом потребительских цен
* Положение о премировании Работников за высокие производственные показатели
* Положение о порядке и условиях вознаграждения по итогам работы за год
* Положение о порядке и выплаты надбавки за стаж работы
* Положение о порядке введения, замене и пересмотре норм труда
* Положение о выплате материальной помощи Работникам
* Перечень профессий и должностей Работников и нормы выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
* Перечень профессий Работников, получающих бесплатно на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, смывающих и обезвреживающих средств и нормы их выдачи
* Положение о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотров (обследований)
* Перечень профессий и должностей Работников на работах с вредными условиями труда, которым выдается по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты
* Положение о порядке учета нуждающихся в жилье и его распределении
* Положение о смотре-конкурсе за звание «Лучший по профессии»
* Положение о надбавке к окладу молодым специалистам, поступившим в организацию
* Смета на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий
* Состав постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора
* Положение о постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора
* Положение о комиссии по трудовым спорам и др.

При этом все приложения принимаются вместе с коллективным договором и в том же порядке, а их изменение возможно с соблюдением общего порядка изменения коллективного договора, т. е. путём проведения коллективных переговоров или в порядке, предусмотренном в самом коллективном договоре (ст. 44 ТК РФ).

Если же локальные нормативные акты не являются приложениями к коллективному договору, то они разрабатываются, принимаются и утверждаются в «обычном» порядке, предусмотренном для принятия локальных нормативных актов ст. 8 ТК РФ. Таким образом, работодателю не нужно будет инициировать коллективные переговоры, и только в указанных законом случаях понадобится учитывать мнение представительного органа работников.

Поэтому необходимо на стадии переговоров решить, какие локальные нормативные акты будут являться приложением к вашему коллективному договору, или, может быть, стоит принимать их независимо от заключения коллективного договора, но с возможно определёнными рисками для работников в дальнейшем.

1. **Заключение коллективного договора**
   1. **Урегулирование разногласий**

В процессе составления проекта коллективного договора у сторон могут возникнуть разногласия по отдельным положениям будущего договора.

Часть 2 ст. 40 ТК РФ обязывает подписать коллективный договор *в течение трёх месяцев* со дня начала коллективных переговоров. Если стороны не достигли согласия по всем или отдельным вопросам, составляется протокол разногласий (ст. 38 ТК РФ). Разногласия, содержащиеся в таком документе, могут являться предметом дальнейших коллективных переговоров (ч. 3 ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия сторон коллективных переговоров могут стать предметом коллективного трудового спора (ч. 1 ст. 398 ТК РФ). Во избежание таких последствий следует стараться решать все возникшие разногласия путём переговоров.

* 1. **Подписание коллективного договора**

После того как проект коллективного договора согласован сторонами, он подписывается представителями работодателя и работников. Право подписи коллективного договора со стороны работодателя имеет руководитель организации или лицо, которое им на это уполномочено. Со стороны работников договор подписывает председатель профсоюзной организации или иной представитель, избранный на общем собрании (конференции) тайным голосованием.

* 1. **Регистрация коллективного договора**

Коллективный договор должен быть направлен работодателем (его представителем) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду *в течение семи дней со дня подписания* (ч. 1 ст. 50 ТК РФ).

Орган, который осуществляет такую регистрацию, определяется на уровне субъектов Российской Федерации.

Вступление в силу коллективного договора не зависит от факта его уведомительной регистрации (ч. 2 ст. 50 ТК РФ). *Стороны обязаны исполнять условия договора с момента его подписания*. Задачей уведомительной регистрации является выявление условий коллективного договора, ухудшающих положение работника по сравнению с нормами трудового законодательства. Такие условия являются недействительными и не подлежат применению (ч. 3 ст. 50 ТК РФ).

При этом следует учитывать, что орган, который занимается регистрацией коллективных договоров, не вправе требовать от сторон внесения изменений в коллективный договор.

Он лишь сообщает им о существующих противоречиях с действующим законодательством. А стороны могут либо самостоятельно принять решение о внесении изменений в договор, либо же просто не применять те положения, которые идут вразрез с действующим законодательством.

Следует учитывать, что отдельный работник не вправе обратиться в суд с требованием о признании недействительными каких-либо положений коллективного договора или всего договора. Как указал Верховный Суд РФ, положения коллективного договора не могут быть признаны недействительными по иску отдельного работника, поскольку он не является стороной этого договора. Работник не может представлять других работников организации, права и интересы которых урегулированы коллективным договором.

Сведения о всех договорах, прошедших регистрацию, заносятся в Регистр соглашений и коллективных договоров в соответствии с Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 N 68.

Следует отметить, что в действующем законодательстве нет специальной нормы, предусматривающей ответственность работодателя за не направление на регистрацию коллективного договора. Однако, если организация не представит договор на регистрацию, проверяющие органы могут расценить это как нарушение законодательства о труде, за которое предусмотрена административная ответственность по ч. 1, 4 ст. 5.27 КоАП РФ (см. Таблицу №2).

**7. Действие коллективного договора**

Согласно [ч. 3 ст. 43](consultantplus://offline/ref=91D4E400482E729E9512DC7755EA04CB839AE5179CE96AF88FA8868F0F46F0E3680367918867s4G) ТК РФ действие коллективного договора распространяется на всех работников организации или индивидуального предпринимателя, в том числе на тех, которые поступят на работу после его заключения. Если договор заключен в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, то он будет распространяться на всех работников, работающих в нём на условиях трудового договора.

Коллективный договор может заключаться на срок до трёх лет. Впоследствии стороны вправе либо продлить срок его действия еще на три года, либо заключить новый договор. Вступление в силу коллективного договора может определяться датой его подписания либо датой, указанной в договоре.

Стороны обязаны исполнять условия коллективного договора с момента его вступления в силу. Эти условия являются обязательными как в течение всего срока действия договора, так и в случае его продления. Следует учитывать, что законодательством предусмотрена ответственность работодателя за неисполнение обязательств, установленных коллективным договором (см. Таблицу №2).

Действие коллективного договора по кругу лиц определяется уровнем его заключения.

Коллективный договор распространяется также на работников, поступивших на работу после его заключения.

**7.1. Действие коллективного договора при реорганизации, ликвидации организации**

Согласно [ч. 4 ст. 43](consultantplus://offline/ref=91D4E400482E729E9512DC7755EA04CB839AE5179CE96AF88FA8868F0F46F0E3680367918867s5G) ТК РФ в случаях изменения наименования организации, типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации компании в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации действие коллективного договора сохраняется. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения такой договор действует в течение всего срока реорганизации ([ч. 6 ст. 43](consultantplus://offline/ref=91D4E400482E729E9512DC7755EA04CB839AE5179CE96AF88FA8868F0F46F0E3680367918867sBG) ТК РФ). После её окончания он утрачивает силу. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет действие *в течение трех месяцев со дня перехода права собственности* ([ч. 5 ст. 43](consultantplus://offline/ref=91D4E400482E729E9512DC7755EA04CB839AE5179CE96AF88FA8868F0F46F0E3680367918867sAG) ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие *в течение срока проведения ликвидации* ([ч. 8 ст. 43](consultantplus://offline/ref=91D4E400482E729E9512DC7755EA04CB839AE5179CE96AF88FA8868F0F46F0E368036792807213FC69sAG) ТК РФ). Ликвидационная комиссия, которая выполняет в этом случае функции работодателя, обязана в период ликвидации обеспечить выполнение условий договора.

**8.Внесение изменений и дополнений**

Трудовой [кодекс](consultantplus://offline/ref=22B1A2A660E05B06F5435CD673A2B475AE31D79E0B5F9EC7E34D38689Bs1c1I) РФ не устанавливает жестких требований к внесению изменений и дополнений в коллективный договор.

Изменения и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=22B1A2A660E05B06F5435CD673A2B475AE31D79E0B5F9EC7E34D38689Bs1c1I) РФ для его заключения, либо в порядке, предусмотренном коллективным договором ([ст. 44](consultantplus://offline/ref=22B1A2A660E05B06F5435CD673A2B475AE31D79E0B5F9EC7E34D38689B117A3DF365A4BC49F89BC8s2c9I) ТК РФ). Если коллективный договор не содержит особого порядка внесения в него изменений, они вносятся путем коллективных переговоров, как и при заключении коллективного договора.

Следует учитывать, что изменение условий коллективного договора, как и он сам, нуждается в соответствующей уведомительной регистрации в государственных органах по труду ([ст. 50](consultantplus://offline/ref=22B1A2A660E05B06F5435CD673A2B475AE31D79E0B5F9EC7E34D38689B117A3DF365A4BC49F89BCCs2cBI) ТК РФ).

Любые изменения в коллективный договор возможны только по взаимному согласию сторон. Работодатель не вправе в одностороннем порядке отказываться от исполнения условий коллективного договора.

Условия коллективного договора, которые своевременно не исполнялись в период его действия, должны быть выполнены после окончания срока договора.

В соответствии со [ст. 24](consultantplus://offline/ref=2E9D4B1CECB46D5B015062FA814DB91E410866EC5102CA2A531D2CBE49869AF16168F50D21C6B372gCKBH) ТК РФ одним из принципов социального партнерства является обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений. Следовательно, окончанием действия коллективного договора должно считаться не завершение его срока, а выполнение всех взятых на себя сторонами обязательств. При заключении нового коллективного договора стороны могут учесть неисполненные обязательства по предыдущему договору. В противном случае работники могут обратиться в суд с требованием обязать работодателя выполнить свои обязательства.

1. **Споры**

Споры в сфере коллективных договоров возникают, как правило, в двух ситуациях:

1. Работодатель не желает заключать коллективный договор, считая это лишней тратой времени и средств. В этом случае работники могут пожаловаться на него в Гострудинспекцию своего города, где должны среагировать. Предварительно работодателю необходимо отправить официальное предложение (в письменном виде).
2. Коллективный договор имеется, но работодатель не соблюдает прописанные в нем положения. За это также предусмотрена административная ответственность в виде штрафа. Нарушения могут быть выявлены как во время проверки предприятия, так и после жалобы сотрудников.

На практике очень часто возникает ситуация, когда работодатель отказывается выплачивать причитающееся работнику по коллективному договору, мотивируя это тяжелым финансовым положением.

Решение суда в таком случае будет напрямую зависеть от формулировки пунктов в самом коллективном договоре.

Пример №1.

**Решение Надымского городского суда ЯНАО от 13.06.2012 по делу N 2-759/2012.**

В. обратился в суд с иском к ООО «Н» о взыскании выплат по коллективному договору. Исковые требования истец обосновал тем, что работал в ООО «Н» с 12.03.1999 по 07.09.2011, уволен в связи с уходом на пенсию. На момент обращения в суд работодатель не произвел ему выплаты, предусмотренные коллективным договором, а именно материальную помощь на оздоровление и единовременное пособие.

Представитель ответчика исковые требования не признал. Пояснил, что согласно коллективному договору социальные выплаты производятся при условии наличия у организации денежных средств. В настоящее время у организации отсутствует финансово-экономическая возможность для осуществления данных выплат. Вместе с тем подтвердил, что работодатель производил выплаты отдельным работникам. При этом работодатель исходил из особых личных обстоятельств этих работников, доказательств того представить суду не может.

Суд приходит к следующему.

Из материалов дела следует, что истец состоял в трудовых отношениях с ответчиком и уволен в связи с выходом на пенсию.

Как установлено судом, в ООО «Н» действует коллективный договор, принятый 02.03.2010.

Пунктом 7.1.1 коллективного договора предусмотрена обязанность работодателя оказывать материальную помощь на оздоровление к ежегодному основному оплачиваемому отпуску один раз в год работникам, отработавшим не менее двух календарных лет в обществе.

Пунктом 7.1.10 коллективного договора установлено, что работодатель обязуется производить выплату единовременного пособия работникам при наличии непрерывного стажа работы в ООО «Н» 10 и более лет, увольняющимся из ООО «Н» впервые в связи с выходом на пенсию.

До настоящего времени истцу не выплачены суммы, установленные приведенными пунктами коллективного договора.

Право истца на получение единовременного пособия подтверждается справкой, составленной бухгалтерией.

Свои возражения против исковых требований ответчик обосновал тем, что в настоящее время у ООО «Н» отсутствуют денежные средства на выплаты по коллективному договору.

Данные доводы ответчика не могут быть приняты во внимание судом по следующим основаниям.

Судом установлено, что ответчик в период с 2010 по 2012 г. включительно продолжал исполнять условия коллективного договора в части социальных выплат отдельным работникам, что подтверждается справками, имеющимися в деле. Доводы ответчика об отсутствии денежных средств у организации не свидетельствуют о том, что указанные выплаты не могут быть произведены и истцу.

Как пояснил в судебном заседании представитель ответчика, в 2010 г. всем работникам было объявлено, что выплаты по коллективному договору временно приостановлены и при поступлении денежных средств всем работникам задолженность в этой части будет погашена. Вместе с тем работодатель продолжал производить социальные выплаты отдельным работникам.

Ответчик не представил суду доказательств того, что истец был уведомлен о том, что выплаты по коллективному договору возобновлены и он имеет право обратиться с заявлением о выплате причитающихся ему сумм.

Учитывая то, что работодатель намеренно ввел работников в заблуждение о приостановлении действия коллективного договора в части выплат, продолжая при этом выполнять его условия выборочно, суд считает очевидным злоупотребление правом со стороны ответчика.

*Иск удовлетворен.*

В данном [примере](#Par0) работодатель сам создал условия, ставшие причиной удовлетворения иска работника. Формулировка [статьи](consultantplus://offline/ref=8AE50A4297F4C10A06D051171F9AC9D6B2D894FB9701F3FB3EF4C0ABD39BB169E2A113BB4D080BA3i4y1F) допускает возможность ссылаться на тяжелое финансовое положение, и данный довод может быть принят во внимание судом, но наличие сведений о производимых другим лицам выплатах позволило суду усомниться в приводимых аргументах и не принимать их во внимание. Кроме того, работодатель обязан подтвердить факт трудного финансового положения, если он ссылается на данное обстоятельство как на причину, по которой выплаты не могли производиться.

Пример №2.

**Решение Норильского городского суда Красноярского края от 27.12.2011 по делу N 2-2721/2011.**

Истец (Калугин А.С.) обратился в суд с иском к ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания» о взыскании денежных средств и компенсации морального вреда. Ответчик был уволен в порядке перевода в ОАО «Богучанская ГЭС». Общий трудовой стаж работы в ОАО «НТЭК» составил более 14 лет. В соответствии с положением о едином социальном пакете, являющимся приложением к коллективному договору на 2010 - 2012 гг., ему полагается социальная выплата в виде денежной компенсации, которую ответчик ему не выплатил. В предыдущие годы предприятием единый социальный пакет выплачивался всем обратившимся работникам. Просит взыскать с ответчика в его пользу денежную компенсацию.

В судебное заседание истец не явился, заявил письменное ходатайство о рассмотрении дела в его отсутствие.

Представители ответчика исковые требования не признали, мотивируя тем, что денежные выплаты по единому социальному пакету производятся за счет и в пределах лимитов, утвержденных руководством, а также за счет чистой прибыли предприятия. Истец обратился с заявлением о выплате единого социального пакета, в чем ему было отказано в связи с тем, что лимит, установленный для выплаты единого социального пакета, был полностью использован. Во втором полугодии <...> г. с заявлениями о выплате единого социального пакета обратились <...> человек, из них данный пакет был выплачен <...> увольняющимся работникам. Выплата производилась работникам, имеющим приоритетное право на получение единого социального пакета, а именно работникам пенсионного возраста, имеющим наибольший стаж работы. Кроме того, по итогам деятельности за <...> г. ОАО «НТЭК» не имело прибыли.

Заслушав представителей ответчика, исследовав материалы дела, суд приходит к нижеследующему.

На основании п. 1.4 положения денежная выплата производится за счет и в пределах средств, предусмотренных на эти цели в утвержденном РЭК тарифе на электроэнергию и имеющейся чистой прибыли.

В соответствии с п. 2.6 преимущественное право на получение денежной компенсации имеют инвалиды, работники с наибольшим стажем работы и лица, передавшие свое жилье ОАО «НТЭК» или администрации поселка.

Истец обратился к ответчику с заявлением о выплате ему единого социального пакета, в чем ему было отказано.

В ОАО «НТЭК» размер денежных средств, предусмотренных на выплаты единого социального пакета во втором полугодии <...> г., составил <...>, при этом к ответчику с заявлениями о выплате данной денежной компенсации обратились <...> работников, из них данная выплата была произведена <...> работникам в общем размере <...>.

Таким образом, денежные средства, предусмотренные на выплату единого социального пакета, выплачены полностью.

В соответствии с п. 1.2 положения выплата единого социального пакета направлена на решение задач по переселению пожилых и престарелых лиц, проживающих в районах Крайнего Севера, в другие регионы.

Как указывалось выше, ответчиком установлено преимущественное право на получение единого социального пакета теми работниками, у которых более продолжительный стаж работы.

Согласно представленным ответчиком сведениям стаж работы работников, которым во втором полугодии <...> г. выплачен единый социальный пакет, составляет от 19 до 35 лет, за исключением работника В., стаж работы которого составил, так же как и у истца, <...> лет.

Суд соглашается с доводами представителей ответчика и приходит к выводу о том, что В. имел преимущественное по сравнению с истцом право на получение единого социального пакета, принимая во внимание п. 1.2 положения, так как В., который родился в <...> году, старше истца, который родился в <...> году. Суд также учитывает, что единый социальный пакет В. был выплачен в августе <...> г., а истец обратился к ответчику с заявлением о выплате единого социального пакета в <...>.

Суд, принимая во внимание то, что денежные средства, предусмотренные для выплаты единого социального пакета, в настоящее время ответчиком израсходованы, а положение связывает его выплату с наличием денежных средств, считает необходимым отказать в удовлетворении исковых требований в полном объеме.

*В иске отказано*.

В данном [примере](#Par0) ответчик также ссылается на отсутствие финансовой возможности производить выплаты по коллективному договору, но данное обстоятельство принято судом во внимание, поскольку в самом коллективном договоре возможность производить выплаты ставится в зависимость от наличия денежных средств. Также коллективным договором предусмотрено разграничение в порядке выплат, что также способствовало принятию судом положительного для работодателя решения.

Поскольку [статья](consultantplus://offline/ref=13B3E01DCAFD1FB5352BF2B52262F91BF81CB7F5023DEB43C62A221D988C0346A3080424DABF72CCA902F) ТК РФ, регламентирующая содержание коллективного договора, содержит оговорку, что любые дополнительные выплаты могут устанавливаться работодателем с учетом его финансово-экономического положения, то ничего не мешает работодателю прописать в нем порядок выплат, установить преимущественное право на их получение или прямо указать, в каких случаях выплаты производиться не будут. Тогда в суде у работодателя будет больше шансов добиться положительного для себя решения.

Коллективный договор - это не просто формальность. К его подготовке нельзя подходить так, словно его наличие ни к чему не обязывает, ведь судебная практика свидетельствует об обратном. Поэтому при составлении коллективного договора необходимо исходить не только из требований трудового законодательства, но и из своих финансовых возможностей.

Многих споров, рассматриваемых судами, можно было бы избежать. Для этого нужно более полно и подробно прописывать условия договора, при возникновении финансовых затруднений приостанавливать выплаты всем работникам, не производить выплаты избранным, а также своевременно вносить изменения в текст коллективного договора.

1. **Ответственность за нарушения**

Законодательство устанавливает возможность привлечения представителей сторон и других лиц к административной и дисциплинарной ответственности за нарушения законодательства, связанные с заключением и выполнением коллективного договора. Общие положения об административной ответственности сторон социального партнёрства включены в главу 9 ТК РФ и конкретизированы в Кодексе РФ об административных правонарушениях.

**Таблица №2**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Статья  КоАП РФ | Административное правонарушение | Размер административного штрафа |
| ст. 5.28 | Уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения | предупреждение или штраф от 1 до 3 тысяч рублей |
| ст. 5.29 | Непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения | предупреждение или штраф от 1 до 3 тысяч рублей |
| ст. 5.30 | Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения | предупреждение или штраф от 3 до 5 тысяч рублей |
| ст. 5.31 | Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению | предупреждение или штраф от 3 до 5 тысяч рублей |
| ст. 5.32 | Уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах | штраф от 1 до 3 тысяч рублей |

Все вышеуказанные статьи предусматривают ответственность только для представителей работодателя, так как представители работников не могут нести ответственность по этим статьям.

Помимо административной ответственности законодательством (ст. 195 ТК РФ) установлена возможность привлечения руководителя организации, руководителя структурного подразделения и их заместителей к дисциплинарной ответственности по заявлению представительного органа работников, если эти должностные лица нарушают условия коллективного договора, о чём есть заявление представителей работников, оно подлежит обязательному рассмотрению работодателем, и, если факт нарушения подтверждается, работодатель обязан применить к нарушителям меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные ч.1 ст. 192 ТК РФ, вплоть до увольнения.

К сожалению, ст. 195 ТК РФ содержит «пробел»: не установлен срок, в который работодатель обязан отреагировать на заявление представителей работников.

Кроме этого, в ч. 8 ст. 37 ТК РФ указано, что за разглашение участниками коллективных переговоров и иными лицами сведений, полученных ими в связи с ведением коллективных переговоров и относящихся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной), следует дисциплинарная, административная, гражданско-правовая или уголовная ответственность. В частности, согласно ст. 13.14 КоАП РФ разглашение информации, доступ к которой ограничен федеральным законом (за исключением случаев, если разглашение такой информации влечет уголовную ответственность), лицом, получившим доступ к этой информации в связи с исполнением служебных или профессиональных обязанностей, за исключением случаев, предусмотренных ч. 1 ст. 14.33 КоАП РФ (недобросовестная конкуренция), влечет наложение административного штрафа: на граждан - в размере от 500 до 1000 руб., на должностных лиц - от 4000 до 5000 руб.

Первичная профсоюзная организация №2

Порядок заключения коллективного договора

Представители работодателя

Первичная профсоюзная организация №1

Извещение о направлении работодателю предложения о начале переговоров

Предложение о начале переговоров

В течение 7 дней направление инициатору переговоров ответа (с указанием представителей со своей стороны) ч.2. ст.36 ТК РФ

В течение 5 рабочих дней создаётся Единый Представительный Орган (ЕПО) по норме представительства

Формирование комиссии для переговоров. Определение сроков, места и порядка проведения коллективных переговоров ст. 37 ТК РФ

В течение 1 месяца с начала коллективных переговоров вправе направить своих представителей

Обсуждение и подписание коллективного договора

Составление протокола разногласий

Регистрация коллективного договора

Дальнейшие коллективные переговоры

**Содержание**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Предисловие | 2 |
| 1. | Понятие коллективного договора | 3 |
| 2. | Стороны коллективного договора | 5 |
| 3. | Порядок заключения коллективного договора | 7 |
| 4. | Содержание коллективного договора | 11 |
| 5. | Приложения к коллективному договору | 16 |
| 6. | Заключение коллективного договора | 18 |
| 7. | Действие коллективного договора | 19 |
| 8. | Внесение изменений и дополнений | 20 |
| 9. | Споры | 21 |
| 10. | Ответственность за нарушения | 25 |
| 11. | Порядок заключения коллективного договора (схема) | 27 |

**Ответственный за выпуск:**

**Правовая инспекция труда**

**Федерации профсоюзных**

**организаций Кировской области**

**Сайт:** [**www.fpoko-kirov.ru**](http://www.fpoko-kirov.ru)

**E-mail:prof@inform28.kirov.ru**

**Телефон: 38-54-91**