

Глава 1. Общие положения о социальном партнерстве в сфере труда

1.1. Общая характеристика социального партнерства

Стороны социального партнерства

В соответствии со ст.25 ТК РФ сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей, а также органы государственной власти.

Стороны трудовых отношений (ст.20 ТК РФ) одновременно выступают и как стороны (участники) социального партнерства. Однако в социальном партнерстве работники и работодатели осуществляют свои права и исполняют обязанности по обеспечению согласования взаимных интересов, как правило, не напрямую, а опосредованно через своих представителей (гл. 4 ТК РФ).

К числу постоянных социальных партнеров следует отнести также органы государственной власти (органы представительной и исполнительной власти) и органы местного самоуправления, когда они выступают в качестве работодателей. Исходя из многосторонности взаимоотношений по социальному партнерству, указанные федеральные и региональные органы государственной власти и органы местного самоуправления вправе выступать в качестве привлеченных социальных партнеров, что определено ч. 2 ст. 23 ТК РФ. При этом они ими являются, когда: уполномочены работодателями или законодательством на представительство их интересов; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Закон различает представителей как работников, так и работодателей и запрещает какому-либо одному представителю одновременно представлять интересы обеих сторон социального партнерства.

Полномочность представителей сторон должна быть подтверждена в установленном порядке.

Уровни социального партнерства

В соответствии со ст. 26 ТК РФ социальное партнерство осуществляется на:

федеральном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;

межрегиональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;

региональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;

отраслевом уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);

территориальном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношения в сфере труда в муниципальном образовании;

локальном уровне, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

На каждом уровне социального партнерства устанавливаются соответствующие основы регулирования отношений в сфере труда и создаются соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Формами социального партнерства являются следующие (ст.27 ТК РФ):

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

- взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования труда, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- участие работников, их представителей в управлении организацией. Таким образом, законодатель производственную демократию отнес к одной из форм социального партнерства, поскольку счел ее действенной, лишь если есть соглашение с работодателем о ней, что, думается, не бесспорно;

- участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Формы социального партнерства, перечисленные в ст.27 ТК РФ не являются исчерпывающими, ст.35.1, ст.52, 53 и другие федеральные законы дополняют и развивают этот перечень. Так, в соответствии со ст.53 ТК РФ, основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК, коллективным договором;

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

- участие в разработке и принятии коллективных договоров;

- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Проекты законодательных и нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными, региональными, территориальными органами государственными и исполнительной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

Профсоюзы вправе выступать с предложениями о принятии соответствующими органами власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы, на соответствующих уровнях социального партнерства.

1.2. Представители работников и работодателей

Представители работников

Представителями работников в социальном партнерстве законодатель называет профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Кодексом (ст.29).

В соответствии с международными нормами и трудовым законодательством РФ профсоюзы являются обязательным участником процесса коллективных переговоров на всех уровнях: общества в целом, межрегиональном, отраслевом и профессиональном, региональном и территориальном, предприятия. В своей деятельности по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников профсоюзы независимы от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений; они выступают равноправной стороной в системе трехстороннего представительства трипартизма.

Основным законом, регламентирующим деятельность профсоюзов России, является Федеральный закон № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». В соответствии с этим законом профсоюзы имеют право: на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников (ст.11); на содействие занятости (ст.12); на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров (ст.13); на участие в урегулировании коллективных трудовых споров (ст.14); взаимодействие с работодателями, их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления (ст.15); на участие в коллегиальных органах управления предприятием (ст.16); на бесплатную и беспрепятственную информацию по социально-экономическим вопросам (ст.17); на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде (ст.19); на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и окружающей природной среды (ст.20); на социальную защиту работников (ст.22); на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров (ст.23).

Наиболее существенные конкретные правомочия профсоюзов содержатся в Трудовом Кодексе РФ, в законодательстве по охране труда, занятости, в законодательных актах, регулирующих социальную сферу.

При определении представителей работников в социальном партнерстве необходимо иметь в виду, что такое представительство реализуется во всех формах социального партнерства и на всех его уровнях.

На федеральном уровне интересы работников при проведении коллективных переговоров о заключении или изменении Генерального соглашения, отраслевого (межотраслевого) соглашения, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения такого соглашения, осуществлении контроля за его выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности Российской трехсторонней комиссии представляют соответствующие общероссийские объединения (ассоциации) профессиональных союзов.

На межрегиональном уровне интересы работников представляют соответствующие межрегиональное объединение организаций профессиональных союзов. На территориальном уровне – территориальное объединение организаций профсоюзов, действующее на территории города или района.

На локальном уровне социального партнерства представителем работников является первичная профсоюзная организация, которой ст.30 предоставляется преимущественное право представлять и защищать интересы работников на локальном уровне. При этом первичные профсоюзные организации представляют интересы не только работников, являющихся членами соответствующих профсоюзов, но также могут представлять интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзах. Работники, не члены профсоюзов, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, а также по вопросам трудовых отношений.

Полномочия представителей работников на уровне организации могут быть подтверждены членством большинства из них (не менее 50%) в профсоюзной организации или решением общего собрания (конференции) работников (при отсутствии в организации профсоюза либо профсоюзной организации, объединяющей более половины работников организации). Полномочия представителей работников на территориальном и выше уровнях социального партнерства подтверждаются членством работников в соответствующем профсоюзе.

В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном Трудовым Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

Трудовой Кодекс накладывает на работодателя обязанность создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с коллективным договором, соглашениями.

Работодатели. Объединения работодателей

Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами (ст.33 ТК РФ).

Представители работодателя на участие в социально-партнерских отношениях должны быть уполномочены нормативными правовыми актами, в том числе локальными, учредительными документами организации или решением самого работодателя (ст. ст.33 и 34 ТК РФ).

При проведении коллективных переговоров, связанных с заключением или изменением соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей.

При этом в ст. 33 ТК РФ закрепляется понятие объединения работодателей - это некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Помимо ТК РФ правовое положение объединений работодателей определяется Федеральным законом от 27 ноября 2002 г. "Об объединениях работодателей" и иными федеральными законами. ФЗ "Об объединениях работодателей" детально определяет права и обязанности данных представителей работодателей.

В обязанности объединения работодателей, в частности, входит:

- вести в порядке, установленном федеральными законами, коллективные переговоры, заключать на согласованных условиях соглашения с профессиональными союзами и их объединениями;

- выполнять заключенные соглашения в части, касающейся обязанностей объединения работодателей;

- предоставлять своим членам информацию о заключенных объединением работодателей соглашениях и тексты этих соглашений;

- предоставлять профессиональным союзам и их объединениям, органам исполнительной власти, органам местного самоуправления имеющуюся у объединения работодателей информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров

в целях подготовки, заключения и изменения соглашений, контроля за их выполнением;

- осуществлять контроль за выполнением заключенных объединением работодателей соглашений;

- содействовать выполнению членами объединения работодателей обязательств, предусмотренных соглашениями, а также коллективных договоров, заключенных работодателями - членами объединения.

Объединение работодателей несет ответственность за нарушение или невыполнение заключенных им соглашений в части, касающейся обязательств этого объединения, в порядке, предусмотренном законодательством РФ, указанными соглашениями.

Общая стратегия социального партнерства базируется на принципах добровольности, равноправия сторон, уважения позиций и учета интересов участников переговоров, взаимной экономической заинтересованности сторон в договорных отношениях, обязательности исполнения договорных обязательств и ответственности за нарушения соглашений, содействия государства укреплению и развитию социального партнерства.

Главным методом обеспечения согласия сторон социального партнерства является консенсус, достигаемый в процессе переговоров. Взаимодействие двух основных социальных групп в обществе - работодателей и наемных работников, обеспечивается через сотрудничество и взаимные уступки. Целью, смыслом и основным измерителем эффективности социального партнерства является качество жизни.

1.3. Органы социального партнерства

Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров и соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

Такие органы социального партнерства, формируются из представителей сторон на двусторонней либо на трехсторонней основе. Органы социального партнерства, формируемые на двусторонней основе, называются двусторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений, а формируемые на трехсторонней основе, называются трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ. Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений

профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.

Основными задачами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются:

1. ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ;

2. содействие договорному регулированию социально- трудовых отношений на федеральном уровне;

3. проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения;

4. согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;

5. рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения генерального соглашения;

6. распространение опыта социального партнерства, информирование отраслевых (межотраслевых), региональных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений о деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

7. изучение международного опыта, участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социально- трудовых отношений и социального партнерства, проведение в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм.

В субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется, как правило, на постоянной основе в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления. Эти органы социального партнерства на территориальном уровне являются либо постоянно действующими, либо срок их полномочий определяется по соглашению сторон.

На отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут

образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться на всех уровнях социального партнерства на трехсторонней либо на двусторонней основе.

В соответствии с ч.3 ст.45 ТК РФ соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения, а значит, и стороной соответствующей комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора. В соответствии с ч.6 ст.35 ТК РФ для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора образуется двусторонняя комиссия из наделённых необходимыми полномочиями представителей сторон, т.е. работников и работодателя.

Образование комиссий на любом уровне социального партнерства необходимо оформлять соответствующим решением сторон.

Представителям сторон, участвующим в работе комиссий по коллективным переговорам, подготовке проекта коллективного договора, соглашений, согласно ст. 39 ТК РФ, предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

В целях согласования интересов сторон социального партнерства на всех уровнях органы государственной власти соответствующих уровней, а также органы местного самоуправления обязаны обеспечивать условия для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, а там, где они не образованы, - соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов соответствующих органов власти в сфере труда.

Часть 2 ст.35.1 предписывает соответствующим федеральным органам государственной власти, органам государственной власти субъектов РФ и органам местного самоуправления направлять на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей) проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы, необходимые для обсуждения.

Решения соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон (заключения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных

правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления подлежат обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий, который является основанием для возникновения коллективного трудового спора. Коллективные трудовые споры рассматриваются в порядке, предусмотренном ст.398-418 ТК РФ. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном ТК РФ, т. е. они могут быть урегулированы в ходе переговоров после заключения коллективного договора на согласованных условиях.

1.4. Основные принципы социального партнерства

Основные принципы социального партнерства закреплены в ст.24 ТК РФ:

- равноправие сторон. Представители работников и работодатели (их представители) обладают равными правами по участию в коллективных переговорах, обсуждению вопросов, касающихся труда и социального развития, созданию комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Каждая из сторон может выступить инициатором проведения коллективных переговоров, предложить тот или иной вопрос для обсуждения и отражения в содержании коллективного договора, соглашения, свободно изложить свое мнение, участвовать в совместном принятии решений. Однако для создания представителям работников, как более слабой в экономическом и социальном отношении стороне, подлинно равных возможностей с работодателями законодательство предусматривает ряд гарантий (ст.39 ТК РФ);

- уважение и учет интересов сторон (на этом основывается социальное партнерство);

- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях (на основе этого принципа строится социальное партнерство);

- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе (роль государства в развитии системы социального партнерства весьма значительна. Органы исполнительной власти участвуют в деятельности трехсторонних комиссий, важные политические и правовые решения принимаются с учетом мнения социальных партнеров, представителям работников и работодателей оказывается содействие в поиске компромисса и взаимоприемлемых решений. Содействие государства укреплению сотрудничества работников и работодателей, развитию различных форм социального партнерства проявляется и в закреплении на законодательном уровне основных правил

взаимодействия сторон, предоставлении гарантий лицам, участвующим в коллективных переговорах, установлении ответственности за уклонение от участия в коллективных переговорах, нарушение или невыполнение соглашения, коллективного договора);

- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Это требование относится не только к нормам, устанавливающим процедуру совершения тех или иных действий, но и к правилам, определяющим содержание коллективно-договорных актов. Например, локальные нормативные акты должны приниматься в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами о труде, соглашением, коллективным договором (ст.8 ТК РФ), коллективные договоры и соглашения не могут снижать уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде (ст.9 ТК РФ), в коллективный договор должны включаться нормативные положения по прямому предписанию законов, иных нормативных правовых актов (ст.41 ТК РФ);

- полномочность представителей сторон (выступает необходимым условием нормального функционирования механизма социального партнерства). Представители сторон наделены полномочиями в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами либо по специальному решению соответствующей стороны. В том случае, когда полномочия предоставлены представителю стороны учредительными документами, решением общего собрания (конференции) и т.п., они должны быть надлежащим образом оформлены.

Такое же правило действует в отношении представителей работников. Представители профсоюза должны подтвердить свои полномочия, представив устав профсоюза, положение о первичной профсоюзной организации, протокол об избрании органа первичной профсоюзной организации (профсоюза), заявления работников, не являющихся членами профессионального союза, уполномочивших выборный профсоюзный орган на представительство своих интересов при ведении коллективных переговоров. Иные представители работников получают свои полномочия на представительство на общем собрании (конференции) и, следовательно, могут ссылаться только на решение (протокол) общего собрания (конференции);

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

- добровольность принятия сторонами на себя обязательств (взаимодействие в системе социального партнерства осуществляется добровольно. Закон не возлагает на работников и работодателей обязанности вести коллективные переговоры, проводить консультации и т.п. Соответственно и обязательства по коллективному договору или соглашению стороны принимают на себя добровольно);

- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами (это означает, что, заключая коллективный договор или соглашение,

представители сторон должны оценивать возможность их выполнения. Нельзя включать в содержание коллективно-договорных актов положения, которые не могут быть выполнены с учетом финансово-экономических возможностей работодателя, конъюнктуры рынка, других обстоятельств. Таким образом, законодатель ориентирует стороны на добросовестное сотрудничество: обмен достоверной информацией, взвешенный подход к формированию содержания правовых актов);

- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений (исполнение заключенных коллективных договоров и соглашений является обязательным и обеспечивается как возможностью вступления в коллективный спор и объявления забастовки, так и установлением ответственности за нарушение или невыполнение соглашения, коллективного договора (ст.55 ТК РФ);

- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений (выступает способом обеспечения выполнения условий договорных актов);

- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений (работник, работодатель или орган государственной власти несут ответственность невыполнение по их вине коллективных договоров).

Глава 2. Методы взаимодействия субъектов социального партнерства

2. 1. Механизм социального партнерства

Под механизмом социального партнерства как элемента его системы в целом мы понимаем совокупность методов и инструментов, с помощью которых обеспечивается достижение партнерского взаимодействия сторон. Как всякий механизм, он имеет ряд составляющих рычагов, взаимодействие которых приводит к достижению целевой функции.

Важнейшими элементами механизма социального партнерства являются:

- постоянно действующий переговорный процесс между представителями институтов социального партнерства, т. е. профсоюзов, объединений работодателей, предпринимателей и властных структур;

- постоянно работающие органы (трехсторонние комиссии) по регулированию социально-трудовых отношений;

- установление и соблюдение процедур согласования интересов и позиций сторон;

- кодификация отношений партнерства в законах РФ, субъектов Федерации, в нормативных документах органов государственного управления;

- системы контроля за выполнением принятых договоров и соглашений;

- работа экспертов партнерских отношений, анализирующих состояние и перспективы развития системы социального партнерства;

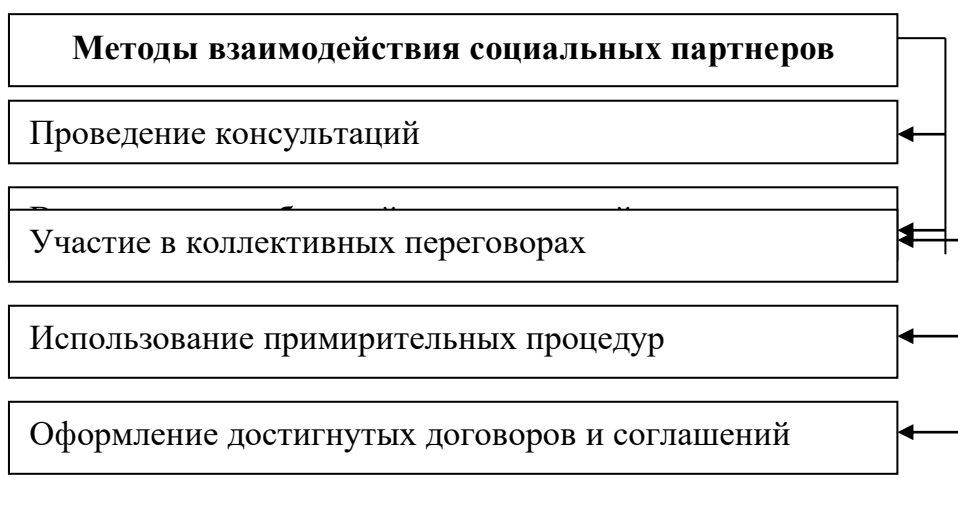
- доведение идей социального партнерства до широких слоев трудящихся.



Схема механизма социального партнерства

Механизм социального партнерства определяет и методы взаимодействия социальных партнеров. Все они очень тесно взаимосвязаны и являются дополнением к составным частям друг друга.

Их можно представить в виде следующей схемы.



Стрелки на схеме говорят об одновременном сочетании всех методов. Ответственность за избегание участия в коллективных переговорах, и предоставления информативных данных, необходимых для проведения коллективных переговоров, и осуществление контроля за соблюдением договоров и соглашений, предусмотрена Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

Для того чтобы наиболее полно представить картину социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений, необходимо рассмотреть каждый метод взаимодействия социальных партнеров отдельно.

2.2. Проведение консультаций

Консультации сторон социального партнерства – это процесс определения и сближения позиций, достижения общих договоренностей и принятие согласованных решений в пределах компетенций сторон социального диалога, которые представляют интересы работников, работодателей и органов исполнительной власти и местного самоуправления, по вопросам формирования и реализации государственной социально-экономической политики и регулирования социально-трудовых отношений.

Инициатор направляет другим сторонам письменное предложение с указанием предмета консультации и термина его проведения.

Стороны, которые получили такое предложение, обязанные принять участие в консультации, совместно согласовать порядок и сроки ее проведения и определить состав участников.

Например, если профсоюз не согласен с локальным нормативным актом или предлагает его изменить, то работодатель, в случае несогласия с предложениями профсоюза, обязан в течение 3 дней осуществить дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом.

В случае не достижения согласия в ходе консультаций, разногласия оформляются протоколом.

2.3. Коллективные переговоры

Важной частью социального диалога, как метода взаимодействия социальных субъектов являются коллективные переговоры.

Под термином «коллективные переговоры» в ТК РФ понимаются не все коллективные переговоры, осуществляемые во всех формах социального партнерства, а только те из них, которые проводятся между представителями работников и работодателей по подготовке, заключению либо изменению коллективного договора, соглашения.

Принципами проведения коллективных переговоров являются принципы добровольности и добросовестности. Добровольный характер коллективных переговоров является основополагающим элементом

принципов свободы объединения.

Свободный и добровольный характер переговоров подразумевает, что организации трудящихся должны иметь возможность сами выбирать делегатов, представляющих их на коллективных переговорах, без какого бы то ни было вмешательства властей.

Инициатором коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора, соглашения, либо по внесению в них изменений вправе выступить любая из сторон.

Сторона, проявившая инициативу по проведению коллективных переговоров, по подготовке и заключению коллективного договора, соглашения либо по внесению изменений в них, направляет другой стороне письменное уведомление с предложением о начале соответствующих коллективных переговоров.

Письменное уведомление составляется в произвольной форме, однако в нём должно быть указано предложение о начале коллективных переговоров. В нём также могут быть указаны сроки и место проведения переговоров, а также предполагаемый состав представителей сторон и порядок проведения переговоров.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны:

- вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения указанного предложения;

- направить инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей со своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров.

Работодатели, органы исполнительной власти обязаны вести переговоры по трудовым и социально-экономическим вопросам, предлагаемым для рассмотрения профсоюзами, иными уполномоченными работниками представительными органами.

Если в течение 7 календарных дней со дня получения предложения представителей работников работодатель или лицо, его представляющее, уклоняется от участия в переговорах, то они могут быть подвергнуты административному штрафу в размере, установленном ст.5.28.КоАП РФ.

Важным пунктом ст.36. ТК РФ является включение в неё положения об определении дня начала коллективных переговоров, что имеет важное процедурное значение. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором коллективных переговоров указанного ответа.

ТК РФ указывает на недопустимость ведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями и лицами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями.

Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений (ст. 37 ТК РФ).

В связи с концепцией ТК РФ о заключении на локальном уровне одного (единого) коллективного договора в ч.2 ст.37 ТК РФ предусмотрено создание единого органа, если у работодателя действуют две и более первичных профсоюзных организаций. При формировании единого представительного органа в его состав должен быть включён представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Каждая первичная профсоюзная организация самостоятельно определяет своего представителя (представителей) в данный орган. Формирование количественного состава единого представительного органа осуществляется с соблюдением принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза, состоящих на учете в первичной профсоюзной организации.

Если на предприятии действуют две и более первичные профсоюзные организации, то ТК РФ предоставляет право первичной профсоюзной организации, объединяющей более половины работников, по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников. Одновременно с этим, эта первичная профсоюзная организация обязана известить о начале коллективных переговоров с работодателем все иные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя; в течение 5 рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган; включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа.

В случае, если в указанный срок эти первичные профсоюзные организации не сообщат о своём решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. Однако при этом за первичными профсоюзными организациями, не принявшими участие в коллективных переговорах, сохраняется право в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров направить своих представителей в состав единого представительного органа до момента подписания коллективного договора. Такой же подход применяется при наличии в обособленном структурном подразделении нескольких профсоюзных организаций.

Но если первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой, при согласии её выборного органа, поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Если единый представительный орган сформирован из разных представителей первичных профсоюзных организаций, то члены указанного органа представляют сторону всех работников в комиссии по ведению коллективных переговоров на локальном уровне.

Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями: предоставить помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Конкретные обязательства работодателя могут устанавливаться в коллективных договорах, соглашениях.

Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.

В том случае, когда в организации одновременно функционируют единоличный и коллективный исполнительный орган, нужно обратиться к положениям устава, определяющего компетенцию органов управления. Если упоминания о представительстве в коллективных трудовых отношениях нет, представителем работодателя должно выступить лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа, поскольку оно реализует трудовую правосубъектность юридического лица.

При участии в механизме социального партнерства на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном и отраслевом уровнях работодателей представляют соответствующие объединения.

При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином структурном подразделении представительство интересов работодателя может осуществляться по доверенности руководителями структурного подразделения.

Для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения стороны должны предоставлять имеющуюся у них соответствующую информацию. Такая информация должна предоставляться друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса.

В случае непредоставления работодателем или лицом, его представляющим, в соответствующий срок информации, необходимой для проведения коллективных переговоров, к ним может быть применен административный штраф в соответствии со ст.5.29. КоАП РФ.

Участники коллективных переговоров, а также другие лица, например, эксперты, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны

разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной).

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон - участников таких переговоров.

В случае, если в ходе коллективных переговоров представителями сторон не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, которые возникли в ходе переговоров, производится либо в порядке, установленном ст.398-418 ТК для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

2.4. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

К лицам, участвующим в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, относятся:

- представители первичной профсоюзной организации и или иные представители, избираемые работниками;

эксперты, специалисты, посредники, приглашённые одной либо обеими сторонами для участия в коллективных переговорах.

К лицам, участвующим в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению соглашения, относятся:

- уполномоченные соответствующих профсоюзов (общероссийских, межрегиональных), их территориальных организаций, объединений;

- уполномоченные соответствующих объединений работодателей;

- эксперты, специалисты, посредники, приглашённые одной либо сторонами для участия в коллективных переговорах.

Лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставляются следующие гарантии и компенсации:

а) освобождаются от основной работы на всё время коллективных переговоров, определяемых соглашением сторон, но не более трех месяцев;

б) сохраняется средний заработок на всё время коллективных переговоров, определяемых соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Дополнительные гарантии предусмотрены для представителей работников, участвующих в коллективных переговорах.

Эти работники в период коллективных переговоров без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство (выборного органа первичной профорганизации), не могут быть:

- подвергнуты дисциплинарному взысканию (замечание, выговор)

- переведены на другую работу;

- уволены по инициативе работодателя (за исключением увольнения за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы).

2.5. Выдвижение требований и предложений сторон

Регламентация порядка выдвижения требований осуществляется, основываясь на ст.399 ТК РФ.

Требования, предъявленные работниками и (или) представляющим их органом, организации (филиала, представительства или другого обособленного структурного подразделения), частного предпринимателя, утверждаются на коллективном собрании (конференции) работников, закрепляются в письменной форме и направляются работодателю.

Дата получения требований работодателем (представителем работодателей) обязательно фиксируется в журнале или других регистрационных документах учета входящей корреспонденции либо в форме подписи непосредственно самого работодателя или его уполномоченного представителя на втором экземпляре требований, который сохраняется у работников или их представителей.

Работодатель должен обязательно ознакомиться с предоставленными ему требованиями работников, и сообщить о принятии решения объединению, представляющему интересы работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в письменной форме на протяжении трех календарных дней с момента вручения требования работников.

Требования, в виде копии также могут быть отправлены соответствующему государственному органу по регулированию коллективных трудовых споров. В подобном случае государственный орган, отвечающий за урегулирование коллективных трудовых споров должен проверить факт получения требований другой стороной коллективного трудового диалога.

Органы и объединения, представляющие работодателей должны взять на рассмотрение поученные ими требования от профессиональных союзов (их объединений) и ответить в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение одного месяца со момента получения указанных требований.

2.6. Использование примирительных процедур

Каждая сторона коллективных трудовых переговоров не правомочна уклониться от участия в процессе примирительных процедур.

В организации и проведении примирительных процедур принимают участие примирительная комиссия, представители сторон, посредник, трудовой арбитраж и государственный орган, отвечающий за урегулирование коллективных споров в сфере труда.

Сроки осуществления примирительных процедур определены нормами Трудового Кодекса РФ.

Если возникает необходимость сроки, отведенные для проведения примирительных процедур, могут быть увеличены по договоренности сторон коллективного трудового спора.

Формирование примирительной комиссии занимает срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

Принятое решение об образовании примирительной комиссии при урегулировании коллективного трудового спора или входе коллективных переговоров оформляется изданием соответствующего приказа (распоряжения) работодателя и решением представителя работников на локальном уровне социального диалога. На других уровнях социального партнерства решения о создании примирительных комиссий для регулирования коллективных трудовых споров документально подтверждаются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и работников.

Примирительную комиссию образуют представители сторон коллективных переговоров при условиях равноправия. Участники коллективного трудового спора не в праве уклоняться от формирования комиссий по примирению и участия в ее работе.

Работодатель обязан предоставить все условия для эффективной деятельности примирительной комиссии.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией осуществляется в срок до пяти рабочих дней с момента обнаружения акта о её создании. Этот срок может быть продлен в случае обоюдного согласия сторон. Продление срока подтверждается протоколом.

Результат работы примирительной комиссии заключается в решении, принятом по согласию сторон, закрепленном документально в виде соответствующего протокола. Это решение имеет обязательную силу и предполагает его исполнение в порядке и сроки, установленные примирительной комиссией.

2.7. Основные критерии эффективности переговоров (практическое руководство)

Как показывает практика, у субъектов системы партнерства часто нет элементарных навыков ведения переговоров, умения договариваться с партнерами. Между тем ведение коллективных переговоров – это наука, которую субъектам и участникам социального партнерства еще предстоит постигать. Она требует основательной подготовки, гибкой тактики, творческого подхода. Переговоры – это интерактивный процесс, когда решение не навязывается одной из сторон, а сообща вырабатывается всеми их участниками.

Эффективные переговоры возможны при обязательном признании равноправия сторон, участвующих в переговорах, и желании достичь соглашения по наиболее актуальным проблемам. Выбор методов проведения переговоров во многом зависит от того, какие цели и задачи поставлены. При этом переговоры должны отвечать трем необходимым критериям:

- 1) должны привести к разумному соглашению, если такое вообще возможно;
- 2) должны быть эффективными;

3) должны улучшить, или, по крайней мере, не обострять отношения между сторонами.

Разумным можно назвать такое соглашение, которое максимально отвечает законным интересам каждой из сторон, справедливо регулирует возникшие разногласия, является долговременным и принимает во внимание интересы общества. Эти правила носят общий характер и применимы в равной мере к любой из сторон, участвующих в переговорах.

Но у профсоюза как стороны, за которой стоят интересы если не всех, то значительной части работающих, должна быть на вооружении своя методика подготовки к переговорам и их ведения. Особенно, когда речь идёт о заключении нового или изменении действующего коллективного договора, соглашения.

Очень важна подготовка к переговорам. Успех в переговорах закладывается именно в процессе подготовки.

Первое, что необходимо, это хорошо знать реальное положение дел на предприятии, в отрасли. Это достигается посредством изучения и оценки документально-статистических материалов по вопросам труда и заработной платы, сложившейся за последний год (квартал) социально-экономической ситуации, финансового состояния предприятия. Именно это позволяет наиболее точно представлять, что можно требовать от нанимателя (наемного работника). Очень важно в нынешних условиях знать реальную обстановку, уметь оперировать точными экономическими данными. Нужная, обоснованная, к месту приведенная в ходе переговоров цифра зачастую оказывается куда полезнее правильных, но общих рассуждений.

Существенное значение имеет и критическое осмысление практики коллективно-договорного регулирования последних лет, знание особенностей договоров, заключавшихся на родственных, близких по профилю предприятиях, выявление «плюсов» и «минусов».

Но как бы хорошо и основательно ни была подготовлена профсоюзная сторона, все же нежелательно идти на переговоры лишь с одними идеями и цифрами, надеясь, что коллективный договор родится сам по себе в ходе дискуссий и взаимного обмена мнениями с социальными партнерами. Американские специалисты не без оснований считают: «Кто первым принес на переговоры проект договора, тот зачастую и выигрывает». К этому замечанию стоит прислушаться. На переговорах целесообразно рассматривать не отдельные пожелания и требования работников, а их совокупность, отраженную в первоначальном черновом варианте коллективного договора или соглашения.

Практика убеждает в полезности предварительного (до начала переговоров) разделения требований, выдвигаемых трудовым коллективом, их своеобразной сепарации. Эти требования условно можно подразделить на три группы:

- 1) самые важные требования, которые профсоюз намерен отстаивать до завершения переговоров;
- 2) требования, по которым допустимы компромиссные решения;
- 3) требования, какими можно пожертвовать, но за определенные уступки нанимателя по другим значимым для работников вопросам.

С учетом такой предварительной раскладки следует вычленить «позицию максимум» и «позицию минимум».

В ходе переговоров, естественно, приходится искать «золотую середину». Цель одна: не уступить больше, чем допустимо, и получить все-таки больше, чем предполагалось получить по минимуму.

Чрезвычайно важен и персональный состав комиссии по ведению коллективных переговоров. Профсоюзная часть определяется профкомом, либо общим собранием, конференцией трудового коллектива. Нужно стремиться к тому, чтобы профсоюзная сторона по уровню компетентности и опыту коллективно-договорной работы по возможности не уступала стороне нанимателя. Явно нерационально вести переговоры большой группой. Практика убеждает: предпочтительнее всего сравнительно небольшая (из 2–3 человек), но дружная профессионально подготовленная команда. В ее состав не следует включать людей чересчур эмоциональных, вспыльчивых, упрямых, а тем более грубых. Отсюда и значимость удачно подобранной фигуры «главного переговорщика», т. е. того лица, на которого ложится основное бремя ведения переговоров. От него требуется не только умение точно формулировать и выражать требования трудового коллектива, но и умение слушать оппонента, ни в коем случае не перебивая его и с уважением относясь к его доводам.

Заканчивая каждый этап обсуждения, разумно выразить признательность всем участникам переговоров за проделанную совместную работу и достигнутые подвижки (даже если они и не очень велики). Чтобы закрепить и продвинуть линию на сближение позиций партнеров, целесообразно:

- 1) непременно письменно зафиксировать промежуточные результаты (сказанное забывается, а написанное остается);
- 2) конкретизировать и закрепить в протоколе позицию каждой из сторон по спорным вопросам;
- 3) очертить основу для сближения и наметить канву дальнейшего хода переговоров и их завершения посредством заключения коллективного договора (соглашения) на согласованных условиях.

2.8. Оформление достигнутых договоров и соглашений

Принятое трехсторонней комиссией соглашение подписывается сторонами и направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Коллективный договор принимается на общем собрании трудового коллектива и подписывается сторонами социального партнерства, работодателем и представителем работников. На собрании составляется протокол, в котором отражается правомочность собрания, принятое решение о заключении коллективного договора и результаты голосования.

В течение семи дней со дня подписания коллективный договор направляется работодателем или представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Предоставление муниципальной услуги включает в себя следующие административные процедуры:

1) прием необходимых документов для проведения уведомительной регистрации коллективного договора, (соглашения);

2) проверка коллективных договоров (соглашений) на наличие условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

3) составление Заключения о соответствии коллективного договора (соглашения) трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права (если имеются замечания);

4) регистрация коллективного договора (соглашения);

5) заполнение журнала уведомительной регистрации коллективных договоров (соглашений);

6) выдача коллективных договоров (соглашений).

Срок предоставления муниципальной услуги составляет не более 15 рабочих дней со дня поступления коллективного договора (соглашения).

Коллективный договор (соглашение) с приложениями, должен быть:

- в печатном виде;

- подписан полномочными представителями сторон социального партнерства с указанием даты подписания;

- прошит;

- пронумерован;

- заверен печатью организации;

- в трех экземплярах, заверенных надлежащим образом.

В коллективном договоре (соглашении) с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, соглашениями.

Коллективный договор может содержать следующие виды приложений:

- правила внутреннего трудового распорядка;

- положение об оплате труда;

- положение о стимулирующих выплатах (премии, вознаграждения, поощрения, надбавки);

- план мероприятий по охране труда;
- смета расходования средств на охрану труда;
- перечень работ, профессий и должностей с тяжелыми и особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на доплаты;
- план оздоровительно-профилактических мероприятий;
- перечни работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) работники получают бесплатно молоко и другие равноценные пищевые продукты;
- графики сменности;
- положение о проведении аттестации рабочих мест;
- перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск, за ненормированный рабочий день;
- перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты;
- документ, подтверждающий полномочия представительного органа работников на ведение переговоров, заключение и внесение изменений и дополнений в коллективный договор;
- протоколы разногласий при заключении коллективного договора;
- перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права утверждаемых с учетом мнения первичной профсоюзной организации;
- и другие, имеющие значение для сторон социального партнерства.

2.9. Контроль за выполнением договоров и соглашений

Положения коллективного договора или иного соглашения, достигнутого в ходе социального взаимодействия сторон, распространяются на всех работников предприятия, учреждения, организации независимо от того, есть ли они членами профессионального союза, и есть обязательными как для собственника или уполномоченного ним органа, так и для работников предприятия, учреждения, организации.

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

Если собственник или уполномоченный ним орган (лицо) нарушил условия договора, соглашения, профсоюз, который его заключили, имеют право присылать собственнику или уполномоченному ним органа (лицу) представления об устранение этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок.

В случае отказа устранить нарушение или недостижения согласия в указанный срок профсоюз имеет право обжаловать неправомерные действия или бездеятельность должностных лиц в суде.

Также предусмотрена система отчетности по выполнению достигнутых договоров и соглашений.

Так, стороны, которые подписали коллективный договор, ежегодно в сроки, предусмотренные коллективным договором, отчитываются о его выполнении.

2.10. Ответственность сторон социального партнерства

Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, и осуществление контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения предусмотрена Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, вступившим в действие с 01.07.2002г.

Таблица 1

Ответственность работодателя или лица, его представляющего

Статья КоАП РФ	Виды правонарушений	Штраф
Статья 5.28.	За уклонение от участия в переговорах о заключении, изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а также за необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки	от 1000 до 3000 руб.
Статья 5.29.	За непредоставление в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществление контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения	от 1000 до 3000 руб.
Статья 5.30.	За необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора	от 3000 до 5000 руб.
Статья 5.31.	За нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору	от 3000 до 5000 руб.
Статья 5.32.	За уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания (конференций) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания	от 1000 до 3000 руб.

Работодатель, согласно ст.195 ТК РФ обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения, организации, их заместителями условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников в недельный срок (ч.2 ст.370 ТК РФ).

Глава 3. Соглашения

3.1. Понятие соглашения

Соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

Как и коллективный договор, соглашение является правовой формой социального партнерства. Однако сфера и характер его применения отличаются от коллективного договора. Коллективный договор регулирует отношения работников и работодателей на локальном уровне, соглашение регулирует социально-партнерские отношения на более высоком уровне. Как и коллективный договор, соглашения занимают по отношению к трудовому законодательству подчиненное место, так как условия соглашений не могут противоречить трудовому законодательству и ухудшать по сравнению с ним положение работников, иначе они недействительны. Более того, призваны повышать их социальные гарантии, условия труда и быта.

3.2. Виды соглашений. Участники соглашений

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаются следующие соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое) тарифное, профессиональное тарифное, территориальное и иные.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне.

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов РФ.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение устанавливает нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли (отраслей).

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

Территориальное соглашение определяет условия труда, а также социальные гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями города, района, другого административно территориального образования.

Иные соглашения - соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Для того, чтобы систематизировать и упорядочить вышеизложенное приведем следующую таблицу, в которой отражена система социального партнерства Российской Федерации, а именно система соглашений.

Таблица 2

Уровни коллективно-договорного регулирования	Виды соглашений	Участники соглашений
Федеральный	Генеральное	Общероссийские объединения работодателей; Общероссийские объединения профсоюзов; Правительство РФ
	Отраслевое (тарифное); Профессиональное (тарифное)	Министерства, комитеты, объединения работодателей; Отраслевые объединения профсоюзов; Минтруд РФ
Межрегиональный	Межрегиональное; отраслевые Специальное; профессиональное	Органы исполнительной власти субъектов РФ Межрегиональные объединения профсоюзов Межрегиональные объединения работодателей
Субъект РФ (республика, край, область, автономная область, города федерального значения, автономный округ)	Специальное; Региональные; Отраслевые; межотраслевые	Объединения работодателей субъектов РФ; Объединения профсоюзов субъекта РФ; Орган исполнительной власти РФ
Территориальный (район, город)	Профессиональные (тарифные);	Территориальные объединения (организации) работодателей; Территориальные объединения

	Территориальные	(организации) профсоюзов; Органы исполнительной власти (местного самоуправления)
Локальный	Коллективный договор	Представительные органы работников (профсоюз, совет трудового коллектива и др.); руководитель предприятия или иное уполномоченное лицо

Соглашения по договоренности сторон, участвующих в переговорах, могут быть двусторонние и трехсторонние. Двусторонние соглашения предполагают партнерские отношения между работниками и работодателями. Трехсторонние - регулирование трудовых и связанных с ними экономических и политических отношений на основе равноправного взаимодействия, сотрудничества представителей наемных работников, работодателей и государства, а именно, профсоюзов и других организаций и объединений работников; объединений и организаций предпринимателей; государственных органов исполнительной власти.

Таким образом, содержание этого понятия заключается в том, что в обществе рыночной экономики в решении всех общественно значимых проблем регулирования социально-трудовых отношений обязательно участвуют три вышеуказанные стороны.

Соглашение закрепляет социальное партнерство и коллективный договор в качестве ведущих принципов взаимодействия профсоюзов и организаций, заинтересованных в устранении каких бы то ни было противоречий в социально-трудовой сфере, создании условий для гарантированной защиты интересов работников, что должно полностью соответствовать международно-правовым нормам.

На федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства может заключаться одно трехстороннее соответственно генеральное, межрегиональное, региональное, территориальное соглашение.

Характер конкретных участников соглашений определяется уровнем регулируемых отношений.

Для заключения трехстороннего соглашения подключаются органы исполнительной власти (Правительство РФ, правительства субъектов федерации, местная администрация) с целью комплексного решения социально-экономических вопросов, входящих в компетенцию каждой стороны.

Исходя из вида соглашения, определяется и круг участников соглашения.



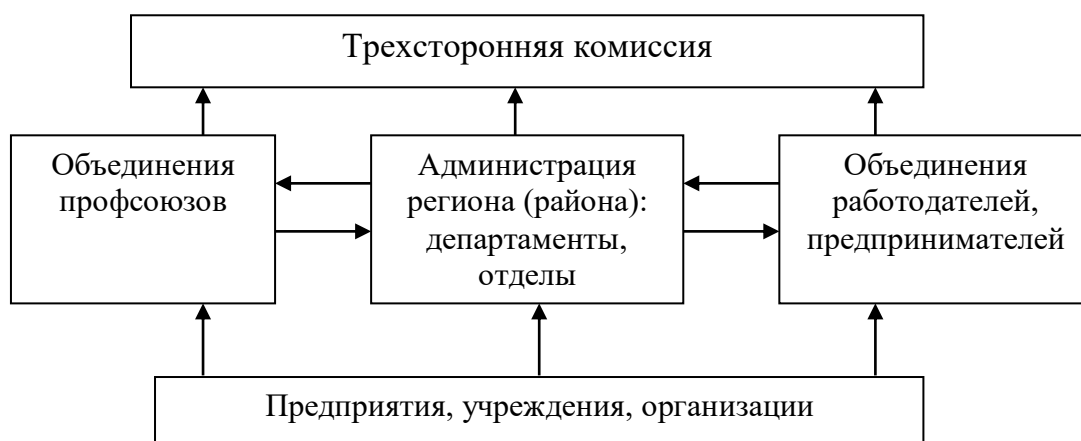
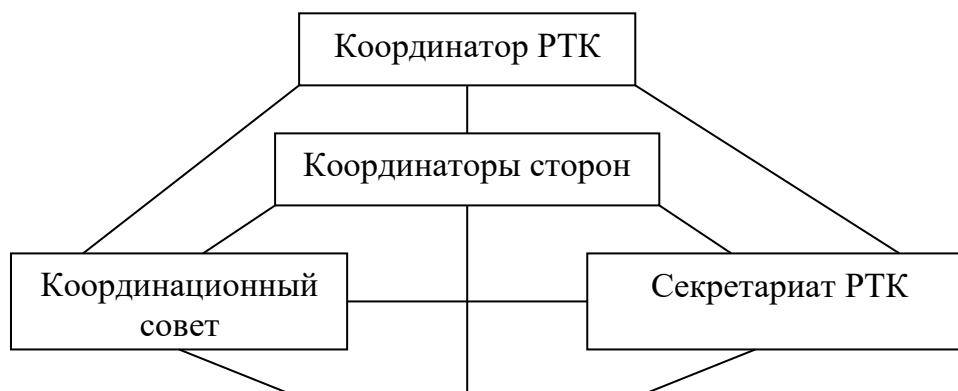


Схема социального партнерства на региональном уровне

Содержание отраслевого (тарифного) соглашения определяется отраслевой комиссией на основе предварительных консультаций между сторонами. По существу, положения Генерального соглашения носят программный характер, определяя общие принципы социально-экономической политики, направления сотрудничества по созданию условий для решения указанных программных вопросов. Все они должны учитываться при проведении коллективно-договорной кампании на отраслевом уровне и на предприятиях, в учреждениях, организациях.

Для ведения переговоров, подготовки и заключения Генерального соглашения образуется Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК). Она сформирована общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ. Заключенные соглашения вступают в силу с момента их подписания сторонами, либо со дня, установленного в тексте соглашений. Срок действия отраслевого (тарифного) соглашения определяется сторонами и не может превышать трех лет.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне, а также совместные действия сторон по их реализации.





Контроль является важнейшим элементом реализации всех положений заключенного соглашения любого уровня. Контрольными функциями законодательством наделены все участники соглашений. Помимо участников соглашений, правом контроля за их исполнением наделена Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

3.3. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения

Как и при заключении коллективных договоров первой стадией процедуры заключения соглашений является ведение коллективных переговоров и формирование соответствующей комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей.

Порядок, сроки разработки и заключения соглашения определяются комиссией и оформляются ее решением. Комиссия обязана распространить информацию о начале коллективных переговоров по заключению соглашения через средства массовой информации. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров.

Работодатель, получивший указанное уведомление, обязан проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

Работодатель, не являющийся членом объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по заключению соглашения, вправе участвовать в коллективных переговорах путем вступления в члены этого объединения работодателей или в других формах, определенных этим объединением работодателей.

Заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

Генеральное соглашение, отраслевые тарифные соглашения по отраслям, организации которых финансируются из федерального бюджета, должны заключаться по общему правилу до внесения проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации.

Межрегиональные, региональные и территориальные соглашения должны заключаться по общему правилу до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления. Соглашение подписывается представителями сторон.

3.4. Содержание и структура соглашений

Содержание и структура соглашений определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. В соглашение могут включаться взаимные обязательства по следующим вопросам: оплата труда (в том числе установление размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установление соотношения размера заработной платы и размера ее условно-постоянной части, а также определение составных частей заработной платы, включаемых в ее условно-постоянную часть, установление порядка обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы); условия и охрана труда; режим труда и отдыха; занятость, условия высвобождения работников; подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, в том числе в целях модернизации производства; условия и охрана труда; развитие социального партнерства; иные вопросы, определенные сторонами.

При этом необходимо учитывать, что соглашения, содержащие обязательства, финансовое обеспечение выполнения которых осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов государственной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

Перечисленный перечень положений, составляющих содержание соглашений, следует рассматривать как примерный. Соглашения могут устанавливать и дополнительные льготы по социально-трудовым вопросам для работников, на которых оно распространяется. Вместе с тем, определяя содержание соглашения, необходимо учитывать общие правила соотношения

различных источников трудового права, т. е. существует ряд вопросов, которые в соответствии с Конституцией РФ и ТК РФ решаются на федеральном уровне органами государственной власти путем принятия федеральных законов и иных нормативных правовых актов. Это установление порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, единого порядка расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и др.

Нельзя не учитывать и того, что согласно ст.8 ТК РФ соглашения не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не могут применяться. В этой связи можно сделать вывод: соглашения - это элемент централизованного регулирования трудовых отношений в отличие от коллективных договоров, которые, как известно, представляют собой локальные нормативные акты. Соглашения представляют, таким образом, промежуточное звено между законодательством и локальными нормативными актами предприятий. Возобновление заключения соглашений свидетельствует о дальнейшем углублении сферы применения договорного метода при установлении норм в области трудовой деятельности.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта соглашения в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, а при проведении коллективных переговоров по подготовке проекта генерального соглашения в течение шести месяцев со дня их начала стороны должны подписать соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

3.5. Действие соглашения

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением. Соглашение является актом срочного действия, срок его действия определяется сторонами, но не может превышать трех лет.

Сторонам предоставлено право продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Действие соглашения распространяется на работников и работодателей, которые уполномочили соответствующих представителей сторон на коллективных переговорах разработать и заключить его от их имени, на органы государственной власти и органы местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств, а также на работников и работодателей, присоединившихся к соглашению после его заключения.

Соглашение распространяется на всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение.

Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением.

В тех случаях, когда на работников в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.

В тех случаях, когда на федеральном уровне заключено отраслевое соглашение, руководитель федерального органа исполнительной власти по труду имеет право предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению.

В связи с тем, что до настоящего времени сформированные объединения работодателей, участвующие в разработке и принятии соглашений, представляют далеко не всех работодателей и на отраслевом и региональном уровнях (процесс их становления и развития продолжается), в Законе потребовалось определить порядок распространения действия соглашения на работодателей, не участвовавших в заключении соглашения или не уполномочивших представительные органы работодателей сделать это от их имени (ст.22, часть 5, 6 ТК РФ).

Если работодатели в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти по труду письменный мотивированный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. Порядок опубликования соглашений определяется сторонами соглашений.

Соглашение любого вида изменяется и дополняется в процессе проведения коллективных переговоров. Дополнительные правила изменений и дополнений могут быть определены сторонами в соглашении (ст.48 ТК РФ).

Соглашением может быть предусмотрено, что в случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), избранный работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ, вправе обратиться в письменной форме к сторонам соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя. Стороны рассматривают это предложение и могут принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя.

3.6. Регистрация соглашения, коллективного договора

Регистрация соглашения, коллективного договора осуществляется в соответствии с законодательством.

Соглашение, коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональные соглашения регистрируются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективные договоры, региональные и территориальные соглашения - соответствующими органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Законами субъектов Российской Федерации может быть предусмотрена возможность наделения органов местного самоуправления полномочиями по регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений.

Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

Информация о заключении соглашений и коллективных договоров необходима органам исполнительной власти по труду для выявления тенденций коллективно-договорного регулирования трудовых отношений и условий, коллективных договоров и соглашений, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством. Выявив такие условия, орган по труду сообщает об этом представителям работодателей и работников, заключивших соответствующий коллективный договор, соглашение, чтобы внести необходимые изменения, и в соответствующую государственную инспекцию труда, которая может выдать предписание об устранении нарушения трудовых прав работников.

Коллективный договор, соглашение вступают в действие с момента, определенного сторонами, и не зависят от факта их уведомительной регистрации.

Условия коллективных договоров, соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с законами, иными нормативными правовыми актами о труде, недействительны с момента их принятия и не подлежат применению.

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

Для контроля они обязаны предоставлять друг другу информацию о выполнении условий договорного акта, финансово-экономическом состоянии и т. д.

Порядок опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и порядок опубликования предложения о присоединении к соглашению устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок опубликования иных соглашений определяется их сторонами.

Глава 4. Коллективный договор

Коллективный договор - это правовой акт, регулирующий правовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работником на предприятии, в учреждении, организации, он заключается между работниками в лице одного или нескольких профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов и работодателем непосредственно либо его уполномоченным представителем.

4.1. Содержание и структура коллективного договора

Содержанием коллективного договора являются согласованные сторонами условия, которые призваны урегулировать социально-трудовые отношения в данной организации. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами (ст. 41 ТК РФ).

Изложенное представляет примерный перечень вопросов, обязательств, которые могут включаться в коллективный договор, и носит рекомендательный характер.

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об их обязательном закреплении в коллективном договоре.

Таблица 3.

**Рекомендации
по включению в коллективные договоры основных положений в
соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации**

Нормы трудовых отношений, конкретные положения которых необходимо (разрешено) устанавливать в коллективном договоре	Ссылка на норму Трудового кодекса
Особенности приема и трудоустройства	
Случаи, при которых может не устанавливаться испытание при приеме на работу	ч. 4 ст. 70
Определение особенностей трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет.	ст. 272
Трудовой договор	
Определение условий труда, которые должен обеспечить работодатель при заключении трудового договора с работниками учреждения и являются гарантиями, обеспечивающими неухудшение положения работников при индивидуальном регулировании условий труда (в трудовом договоре).	ч. 1 ст. 56; ст. 57 ч. 3; ст. 73 ч. 8; ст. 80 ч. 3 и др.
Установление иного порядка обязательного участия выборного профсоюзного органа учреждения в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, чем это предусмотрено ТК РФ (в целях усиления гарантий работников, являющихся членами профсоюза, при увольнении по инициативе работодателя может быть предусмотрен порядок увольнения работников с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, а также могут быть установлены иные дополнительные гарантии).	ст. 82 ч. 4
Режим работы	
Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка с по согласованию с профсоюзным органом	ч. 2 ст. 190
Определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем	ст. 101
Утверждение графиков сменности (как правило, в качестве приложений к коллективному договору)	часть 3 ст.103
Другой выходной день (кроме воскресенья) при пятидневной	ч. 2 ст. 111

рабочей неделе	
Установление режима рабочего времени в учреждении: продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневки с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику); работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников; продолжительность ежедневной работы (смены); время начала и окончания работы; время перерывов в работе; число смен в сутки; чередование рабочих и нерабочих дней.	ч. 1 ст. 100
Увеличение по сравнению с нормативом продолжительности ежедневной смены работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при соблюдении предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда	ч. 3 ст. 94
Определение списка работ, продолжительность которых в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время, в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, на сменных работах при шестидневной рабочей неделе, с одним выходным днем, а также регулирование вопросов сокращения продолжительности рабочей (смены) в ночное время для определенных категорий работников.	ст. 96 ч. 3, 4
Нормирование труда	
Применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.	ст. 159
Возможность установления пониженных норм выработки для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве	ч. 2 ст. 270
Система оплаты труда	
Установление системы заработной платы, размеров тарифных ставок, окладов, различного рода выплат работникам организаций со смешанным финансированием (при наличии одновременно бюджетного финансирования и доходов от предпринимательской деятельности).	ст. 135 ч. 1
Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данного учреждения (может являться приложением к коллективному договору в виде положения об оплате и стимулировании труда и др.).	ст. 135 ч. 2

Установление систем 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 в учреждениях, финансируемых из соответствующего бюджета.	ст. 144
Определение условий и порядка использования тарифной системы оплаты труда	ч. 9 ст.143
Установление доплат работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.	ст. 149
Установление размера оплаты за сверхурочную работу	ст. 152
Установление размера оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день	ч. 2 ст.153
Установление конкретных размеров повышения заработной платы: за каждый час работы в ночное время, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.	часть 2 ст. 154
Установление размера надбавки за вахтовый метод работы	ч. 4 ст. 302
Определение порядка оплаты дней отдыха в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода для работников, занятых на работах вахтовым методом	часть 3 ст. 301
Сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции)	ст. 158
Установление размера и порядка оплаты неотработанного времени в связи с отстранением от работы (необходимостью перевода) в соответствии с медицинским заключением на срок до четырех месяцев	ч. 2 ст. 73
Определение размеров и порядка оплаты неотработанного времени руководителей, их заместителей и главного бухгалтера в связи с отстранением от работы (необходимостью перевода) в соответствии с медицинским заключением на срок, установленный соглашением сторон	ч. 3 ст. 73
Определение размера и порядка выплаты вознаграждения работникам (за исключением получающих оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе	ч. 3 ст. 112
Установление конкретных размеров повышенной заработной платы, компенсаций работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также компенсаций в связи с работой в этих условиях.	ст. 147 ч. 3; ст. 219 ч. 3

Определение порядка выплаты денежной компенсации на работах с вредными условиями труда в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов	ч. 1 ст. 222
Определение порядка индексации заработной платы и других выплат	ст. 134
Определение иных периодов для расчета средней заработной платы при условии неухудшения положения работников.	ст. 139 ч. 6
Определение дополнительных к установленным законодательством видов поощрений работников за труд.	ст. 191 ч. 2
Установление дополнительной обязанности работодателя возместить работникам материальный ущерб в размере неполученной заработной платы, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренному статьей 142 ТК РФ. Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере рассматривается как принудительный труд, который запрещен статьей 4 ТК РФ.	ч.4 ст. 234
Определение конкретных размеров выплачиваемой работникам денежной компенсации при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам, в том числе и в случае приостановки работы, по правилам статьи 142 ТК РФ.	ст. 236
Порядок выдачи зарплаты	
Установление: конкретных сроков (дней) выплаты заработной платы работникам в учреждении при условии, что заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца; условий выплаты заработной платы (в месте выполнения работы или путем перечисления на указанный работником счет в банке) места и сроков выплаты заработной платы в неденежной форме. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа (может являться приложением к коллективному договору).	ст. 136 ч. 3,4,6 ст. 136 ч. 2
Определение форм оплаты труда в учреждении (при этом неденежная форма применяется только по письменному заявлению работников и не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы)	ст. 131 ч. 2
Размер денежной компенсации, выплачиваемой работодателем работникам за задержку выплаты заработной платы	ст. 236
Отпуска	
Определение дополнительных периодов времени, которые включаются в стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (например, время участия в	ч. 1 ст. 121

забастовке, приостановки работы и др.).	
Установление порядка и условий предоставления дополнительных отпусков, не предусмотренных федеральными законами	ч. 2 ст. 116
Установление продолжительности, порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем	ч. 1 ст. 119
Установления дополнительных оснований для предоставления работникам отпуска без сохранения заработной платы, в том числе установление работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодных дополнительных отпусков без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.	ч. 2 ст. 128; ст. 263
Гарантии при обучении	
Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучения их вторым профессиям	часть 2 ст. 196
Установление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего, начального, профессионального образования и в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации. Учитывая, что согласно ч. 1 ст. 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые, то в коллективном договоре может быть предусмотрено предоставление гарантий и компенсаций для работников этого учреждения, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучений их вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях).	ч. 6 ст. 173 ч. 4 ст. 174 ч. 2 ст. 174 ч. 2 ст. 176
Командировки и разъездной характер работы	
Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками	ч. 2 ст. 168
Порядок и размеры возмещения расходов в связи с разъездным характером работ	ч. 2 ст. 168.1
Увольнение	

Дополнительные случаи выплаты выходных пособий, повышенные размеры выходных пособий	ч. 4 ст. 178
Возможность выплаты выходных пособий работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев	ч. 3 ст. 292
Возможность предложения вакансий в других местностях работникам, не согласным работать в новых условиях	ч. 3 ст. 74
Возможность предложения вакансий в других местностях в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права)	ч. 1 ст. 76
Возможность предложения вакансий в других местностях в случае увольнения в связи с сокращением численности (штата) работников или в связи с несоответствием работника занимаемой должности (выполняемой работе) вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации	ч. 3 ст. 81
Возможность предложения вакансий в других местностях в случае прекращения трудового договора в связи с восстановлением на работе сотрудника, ранее выполнявшего эту работу, дисквалификацией или иным административным наказанием, исключающим возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, истечением срока действия (приостановлением, лишением) специального права, прекращением допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска	ч. 2 ст. 83
Возможность предложения вакансий в других местностях в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных правил его заключения	ч. 2 ст. 84
Возможность предложения вакансий в других местностях в случае увольнения женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности	ч. 3 ст. 261
Порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя	ч. 4 ст. 82
Дополнительные меры при угрозе массовых увольнений	ч. 4 ст. 180
Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора	
Определение дополнительно к установленному ТК РФ перечню категорий работников учреждения, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата работников.	ч. 3 ст. 179
Определение дополнительных мер защиты прав работников при возникновении в учреждении угрозы массового	ч. 4 ст. 180

увольнения работников при этом критерии массового увольнения в образовательных учреждениях (должны определяться в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ в отраслевом и (или) территориальном соглашениях).	
Профсоюзы и коллективные переговоры	
Определение условий, обеспечивающих деятельность выборного профсоюзного органа в учреждении: обязательные условия, предусмотренные ч.2 ст.377 ТК РФ; дополнительные улучшающие условия, предусмотренные ч.3 ст.377 ТК РФ; порядок ежемесячного бесплатного перечисления работодателем на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников при наличии письменных заявлений работников; условия и порядок ежемесячного перечисления работодателем на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, по письменному их заявлению; порядок и размер оплаты труда руководителя выборного профсоюзного органа за счет средств учреждения.	ст. 32, ч. 2 и 7 ст. 377
Определение порядка компенсации затрат, связанных с участием в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора представителей профсоюзной организации и иных лиц, а также порядка оплаты услуг экспертов, специалистов и посредников.	ч. 2 ст. 39
Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия неосвобожденных членов выборных профсоюзных органов в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов	ч. 3 ст. 374

4.2. Право или обязанность?

Обязательно ли наличие коллективного договора на предприятии? Каждая из сторон трудовых отношений имеет право заключать коллективный договор. Работникам такое право предоставлено на основании ч.1 ст.21, а работодателю – ч.1 ст.22 ТК РФ.

В ТК РФ не содержится требования обязательно заключать коллективный договор. Но в ч.2 ст.36 ТК РФ говорится, что работодатель должен согласиться начать переговоры о заключении коллективного договора и назвать своих представителей, если с такой инициативой выступили представители трудового коллектива. Если ни одна из сторон не направила письменного предложения другой стороне, заключать коллективный договор не нужно. Никакой ответственности за его отсутствие работодатель не несет. Наличие коллективного договора позволяет работодателю оптимизировать решение сразу нескольких проблем.

Во-первых, он помогает стабилизировать отношения с трудовым коллективом. Установление показателей премирования, системы доплат

и надбавок усиливает мотивацию работников. С другой стороны, в коллективный договор может быть включено положение о запрете забастовок, если работодатель выполняет все условия коллективного договора, участия работников в акциях, организованных в случае возникновения «корпоративных войн». Через коллективный договор можно решать вопросы повышения производительности труда, ответственности коллектива и др.

Во-вторых, коллективный договор позволяет существенно сократить объем кадрового документооборота. В небольшой компании работодатель может оговорить все аспекты трудовых отношений в трудовом договоре с каждым сотрудником. Но на любом среднем или крупном предприятии у работодателя нет возможности контактировать непосредственно с каждым из работников. В этом случае взаимодействие с работниками он осуществляет посредством коллективного договора. А в трудовых договорах даются ссылки на общие правила, распространяющиеся на всех сотрудников.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

При осуществлении коллективно-договорного регулирования необходимо соблюдать общие требования к содержанию коллективного договора, определяющие его соотношение с иными нормативными актами.

Реализация коллективного договора - это осуществление на практике тех условий, которые составляют его содержание. Его реализация призвана соединить интересы работников и работодателей и создать правовой климат для существования их социально-партнерских отношений, сгладить угрозу социального конфликта. Кроме того, коллективный договор своими нормами улучшает охрану труда, укрепляет дисциплину труда, предусматривает меры морального и материального поощрения за высокопроизводительный и качественный труд, бережное отношение к имуществу работодателя и в то же время закрепляет меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, может предусматривать поощрение уже не работающих ветеранов данной организации, улучшать медицинское и культурно-бытовое обслуживание работников и их семей, оказывать помощь семьям с малолетними детьми, особенно многодетным, и т. д.

Реальное действие условий коллективного договора ведет к устранению конфронтации и установлению социального мира в организации, что способствует развитию производства, трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений.

Необходимо добиваться, чтобы правовые нормы коллективного договора были соизмеримы с реальным положением дел на предприятии. Обязательства сторон должны обеспечивать условия для стабильной работы предприятия, его дальнейшего развития, укрепления финансово-

экономического положения, повышения технического уровня производства, качества продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг, повышения конкурентоспособности. В этом залог сохранения рабочих мест и дальнейшего роста жизненного уровня работников и их семей.

4.3. Условия заключения и регистрации коллективного договора, его действие

Порядок, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора, состав комиссии для коллективных переговоров определяется сторонами и оформляется приказом по предприятию и постановлением профкома.

Работодатель обязан обеспечить профсоюзам возможность доведения разработанных ими проектов коллективного договора до каждого работника, предоставлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, помещения для собраний, конференций.

Проект коллективного договора обсуждается по подразделениям, затем, после учета их замечаний, доработанный проект обсуждается и принимается общим собранием трудового коллектива. После утверждения общим собранием коллективный договор подписывается представителями сторон в четырёх экземплярах, один из которых направляется работодателем в соответствующий орган Минтруда России для уведомительной регистрации. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами или со дня, указанного в договоре. Заключается он на срок от одного до трех лет. Стороны, заключившие коллективный договор, имеют право продлевать его действие на новый срок, но не более чем на три года. Продление срока действия коллективного договора осуществляется по согласию сторон путем проведения коллективных переговоров. Число продлений действия коллективного договора ТК РФ не установлено.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения. Коллективный договор распространяется также на лиц, поступивших на работу после его заключения.

Изменение наименования организации, увольнение руководителя, подписавшего от имени работодателя коллективный договор, не влияет на его судьбу. Действие коллективного договора сохраняется.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения

о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения, т. е. в процессе проведения коллективных переговоров. Дополнительные правила могут быть определены сторонами в коллективном договоре.

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

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют его стороны непосредственно или через своих уполномоченных представителей, а также через соответствующий орган Минтруда России.

В соответствии со ст.55 ТК РФ лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Действие коллективного договора, выполнение его условий позволяет гасить трудовые конфликты, снимать напряжённость в трудовых отношениях сторон, предупреждать забастовки, способствует сохранению социального мира в организациях. В этом заинтересованы и работники, и работодатели, и государство. Поэтому сторонам социального партнерства важно овладеть навыками ведения коллективных переговоров, повышать профессионализм и уровень компетенции в обсуждаемых вопросах, стремиться к сотрудничеству в отношениях и осознавать меру своей ответственности.

Глава 5. Локальный уровень социального партнерства. Участие работников в управлении организацией

5.1. Понятие локально-нормативных актов

Государственное регулирование трудовых и связанных с трудом иных социально-экономических отношений предусматривает в настоящее время лишь социально-необходимый (минимальный) уровень прав и гарантий для работников. Часть вопросов решается с помощью генеральных, межрегиональных, отраслевых и региональных соглашений, заключаемых между представителями работников, работодателей и государства.

Более высокий уровень удовлетворения интересов, предоставление дополнительных льгот и гарантий работникам в сфере труда, более детальное регулирование трудовых отношений переносится на локальный уровень, на уровень предприятия, учреждения, организации и осуществляется преимущественно с помощью локальных нормативных актов, например,

коллективного договора. Локальные нормативные акты позволяют предусмотреть расширение социально-бытовых гарантий работникам, закрепить обязательства сторон по оплате труда, рабочему времени и времени отдыха, охране труда и технике безопасности, занятости, повышению квалификации и др.

С помощью локальных нормативных актов устраняются пробелы права и противоречия, не разрешимые с помощью законодательства, конкретизируются и детализируются предписания законодательных норм, устанавливается место каждого работника в трудовом процессе.

Локальные нормативные акты, направленные на регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, содержат правовые нормы, а потому являются нормативными правовыми актами. Они относятся к категории подзаконных источников права, имеют ограниченную сферу действия (в пределах данной организации) и не должны противоречить законам и другим подзаконным актам.

Локальные нормативные акты должны конкретизировать, детализировать и развивать принятое государством законодательство о труде с учетом организации труда и условий конкретного предприятия (организации), повышение гарантий, предоставленных работником законом и подзаконными актами, а также установление условий труда, определение которых прямо отнесено к компетенции работодателя. В этом главное назначение локальных нормативных актов.

Как показывает практика, осуществляя свои права в области регулирования социально-трудовых отношений в новых условиях хозяйствования, организации различных форм собственности и организационно-правовой формы деятельности в пределах предоставленной им компетенции издадут, главным образом, следующие локальные нормативные акты: коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, положение об аттестации работников, положение о тарификации рабочих, положение об оплате труда, положение о премировании, положение о выплате вознаграждения по итогам годовой работы, графики сменности, перечень работников с ненормированным рабочим днем, положение о дежурствах в организации, положение об охране труда и др.

5.2. Правила принятия локально-нормативных актов

Законодатель установил принципиальные подходы к разработке и принятию локальных актов, которые в основном сформулированы в ст. 8, 9, 372 ТК РФ и сводятся к следующим нормативным положениям:

Во-первых, работодатель может (а в отдельных случаях – должен) принимать локальные акты, содержащие нормы трудового права, только в пределах своей компетенции и в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. Это означает, что в уставах организаций и приложениях о различных органах управления (общих собраниях, советах директоров, правлениях, генеральном

директоре и др.) целесообразно предусмотреть их компетенцию по принятию (утверждению) определённых локальных актов.

Во-вторых, законодатель предусматривает четыре варианта принятия локальных актов:

- 1) единолично работодателем;
- 2) совместно с представительным органом;
- 3) с учетом мнения представительного органа;
- 4) по согласованию с представительным органом.

В случаях, предусмотренных правовыми актами, работодатель вправе единолично принимать, например, такие локальные акты, как структурную схему, положения о структурных подразделениях, о персонале, об аттестации работников, большинство стандартов труда.

Коллективный договор и положение о порядке разработки проекта коллективного договора и его заключения (ст.40, 42 ТК РФ) - примеры совместной компетенции работодателя и работников. В Кодексе не определён порядок принятия положений о комиссиях по трудовым спорам (ст. 384). Видимо, это тоже локальный паритетный акт.

Перечень локальных актов, принимаемых по согласованию с представительным органом работников, должен быть установлен коллективным договором и (или) социально-партнерскими соглашениями.

С учетом мнения представительного органа работников принимаются:

- штатное расписание (ст.57);
- должностные инструкции (ст.68).
- перечни должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101);
- графики сменности (ст.103);
- графики отпусков (ст.123);
- положение об оплате труда (ст.135), о премировании, стимулирующих доплатах и надбавках (ст.144);
- локальные нормативные акты, предусматривающие замену и пересмотр труда (ст.162);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст.189, 190);
- инструкции по охране труда работников (ст.212);
- иные локальные нормативные акты, предусмотренные коллективным договором.

В-третьих, в случаях, предусмотренных Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодатель при принятии локальных актов должен пройти процедуры учета мнения представительного органа работников, определённые ст.372 ТК РФ.

В-четвёртых, законодательно определено общее требование, относящееся к содержанию локальных актов: их нормы не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями (ст.8).

В-пятых, содержание локальных актов должно быть известно каждому работнику. Ст.68 ТК РФ предусматривает, что при приёме

на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

5.3. Учет мнения представительного органа работников

В ТК РФ содержится принципиально новая форма участия работников в управлении организацией, которая отличается от ранее существовавшего института согласования, а именно - учет мнения представительного органа работников. Мнение учитывается в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами, иными нормативными актами, а также коллективным договором. Локальные нормативные акты, принятые без соблюдения предусмотренного ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными (ст.8).

Круг вопросов, по которым должно быть учтено мнение профсоюзов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права достаточно широк (около 20 статей). Вот наиболее существенные из них:

- введение режима неполного рабочего времени (ст.73);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99);
- разделение рабочего дня на части (ст.105);
- привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст.113);
- очередность предоставления ежегодных отпусков (ст.123);
- система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и других случаях (ст.135);
- форма расчетного листка (ст.136);
- различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.144);
- конкретные размеры повышенной заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (ст.147);
- введение, замена, пересмотр норм труда (ст.162);
- применение систем нормирования труда (ст.159);
- принятие мер при угрозе массовых увольнений (ст.180);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст.190);
- применение дисциплинарного взыскания (ст.193);
- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст.212);
- иные вопросы, предусмотренные коллективным договором.

5.4. Порядок учета мнения профсоюзного комитета при принятии работодателем локальных нормативных актов

При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязан осуществить процедуру учета мнения не любого выборного профоргана, действующего в организации, а только представительного профоргана (представляющего интересы всех или большинства работников данной организации). К представительным органам работников относится выборный профсоюзный орган профорганизации (профсоюзный комитет), который объединяет более половины работников организации, либо которой работники организации на общем собрании (конференции) поручили представление своих интересов.

Ст. 372 ТК РФ, регулирует отношения работодателя и выборного профсоюзного органа по разработке и принятию локального нормативного акта, которая содержит определенные действия:

- работодатель самостоятельно разрабатывает проект локального нормативного правового акта, который, по его мнению, необходим для организации.

- разработав проект локального нормативного акта, работодатель обязан подготовить письменное обоснование содержания такого акта, смысл которого сводится к необходимости его принятия, соответствия действующему законодательству и уже работающим локальным нормативным правовым актам в организации.

- работодатель обязан направить проект локального нормативного правового акта и обоснование необходимости его принятия в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников данной организации.

- выборный профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников организации, обязан в течение пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного правового акта коллективно выработать свое мотивированное заключение по нему в письменной форме и направить работодателю. Пропуск пятидневного срока, несвоевременное представление работодателю мотивированного мнения позволяет ему принять локальный нормативный правовой акт. Но это вовсе не значит, что в случае его несоответствия действующему законодательству он не может быть обжалован и отменен (например, судом).

Хотя в ч.2 ст.372 ТК РФ не упоминается о мотивированном обосновании работодателем проекта локального нормативного правового акта, но с учетом ее содержания следует считать начало течения указанного срока со дня получения профкомом не только проекта, но и письменного обоснования необходимости, законности разработки и принятия данного локального нормативного правового акта. Поэтому представление только проекта без обоснования или обоснования без точного и полного проекта локального нормативного акта не является основанием для начала течения пятидневного срока в соответствии с п. 1 ст.14 ТК РФ.

Мотивированное мнение по проекту локального нормативного правового акта должно быть принято на правомочном заседании профкома и соответственно оформлено его протоколом. Мотивированное мнение выборного профсоюзного органа может иметь форму выписки из решения профкома. На такое заседание целесообразно приглашать работодателя, его представителей, занимавшихся разработкой проекта локального нормативного правового акта.

В мотивированном мнении выборного профсоюзного органа могут содержаться наряду с согласием (одобрением) и предложения по совершенствованию проекта локального нормативного правового акта. В этом случае работодатель, также, как и при отклонении проекта, профкомом, обязан соблюсти следующие условия:

- получив в установленный законом срок письменное мотивированное мнение профкома о полном или частичном несогласии с проектом локального нормативного правового акта, работодатель может согласиться с ним или в течение трех дней провести с выборным профсоюзным органом консультации для преодоления возникших разногласий. При этом следует иметь в виду, что консультации должны проводиться не с каждым членом профкома или его председателем, а с выборным профсоюзным органом в целом, т.е. должно состояться расширенное заседание профкома.

Законодатель не указал, в каких днях исчисляется трехдневный срок (рабочих или календарных). Нет на этот счет указаний и в ст.14 ТК РФ. Поэтому с учетом содержания ч.3 ст.373 ТК РФ трехдневный срок следует исчислять в рабочих днях.

Организация дополнительных консультаций возложена на работодателя, который обязан проявить инициативу и обеспечить техническое оснащение их проведения. Процесс проведения консультаций представляет собой переговоры представителей сторон. ТК РФ не устанавливает каких-либо формальных требований к организации переговорного процесса, оставляя решение вопросов на усмотрение сторон. Поэтому каждая из сторон вправе уполномочить на участие в переговорах и неодинаковое число представителей. Вопросы о конкретном времени и месте проведения переговоров решаются по соглашению сторон.

Часть 3 ст.372 ТК РФ отводит на проведение дополнительных консультаций три дня, исчисляемых с момента получения работодателем мотивированного мнения выборного представительного органа. Стороны по соглашению между собой вправе увеличить срок их проведения. Результат консультаций (достижение согласия или констатация разногласий) оформляется протоколом, подписание которого означает завершение данного этапа учета мнения выборного профоргана.

Целесообразно составлять протокол разногласий и в случае одобрения конечного варианта локального нормативного акта с внесенными в него изменениями, уточнениями и т.п. В этом случае не требуется составления профкомом нового варианта мотивированного мнения, что позволяет работодателю при любом исходе консультаций принять обсуждавшийся

проект локального нормативного правового акта, а в случае спора - точно определить позиции сторон до его возникновения.

Профсоюзный орган вправе обжаловать не одобренный им, но принятый работодателем проект локального нормативного правового акта. Приказ об утверждении проекта локального нормативного правового акта должен быть признан незаконным, юридически ничтожным со всеми вытекающими из этого последствиями. Так, вступивший в силу, а затем отмененный локальный нормативный правовой акт обычно вызывает ряд правовых последствий в период своего действия (например, выплату премии или, наоборот, депремирование ряда работников). Как известно, заработная плата, в том числе и премия, излишне выплаченная работнику при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов, не может быть с него взыскана (ст.137 ТК РФ). Но если нормативным правовым актом были отменены ранее полагавшиеся работнику выплаты, то в результате отмены этого локального акта у работника возникает право требовать их восстановления. Период и сроки отмены могут быть значительными.

В законе не указан срок, в течение которого обжалуется утвержденный с нарушением рассмотренной процедуры принятия локальный нормативный правовой акт. Не установлен в законе и жалобщик, т.е. субъект, который правомочен обратиться за защитой прав. Это может быть не только профком, но и любой работник организации, который считает, что принятый работодателем локальный нормативный акт ухудшает его правовое положение по сравнению с действующим законодательством о труде, т.е. противоречит ч.4 ст.8 ТК РФ.

Часть 5 ст.372 ТК РФ определяет процедурные особенности рассмотрения жалобы (заявления) выборного профоргана, поданной в орган государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Государственная инспекция труда обязана провести проверку правомерности принятия локального нормативного акта в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления). Если в ходе проверки будут выявлены факты нарушения законодательства, должностное лицо государственной инспекции труда обязано выдать работодателю предписание об отмене локального нормативного акта. Данное предписание обязательно для исполнения.

Трудовым кодексом предусмотрена возможность усиления роли представительного органа Работников (профсоюзов) в принятии работодателями локальных нормативных актов и определено, что коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников. То есть закон допускает возможность того, что в коллективных договорах и соглашениях устанавливается порядок принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников, а не с учетом их мнения. Тем самым работодатель берет

на себя обязанность согласовывать (а не просто учитывать мнения) локальный нормативный акт с органом, представляющим работников. При согласовании с представительным органом работников, в отличие от учета мнения, локальный нормативный акт, не одобренный представительным органом, не может быть принят работодателем. Согласование оформляется протоколом заседания профкома.

Примерный образец

Обращение о даче мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст.372 Трудового кодекса РФ

(наименование организации - работодателя)

направляет проект _____
(наименование локального нормативного акта работодателя)

и обоснование по нему с приложением всех необходимых документов.

Прошу в течение пяти рабочих дней направить в письменной форме ваше мотивированное мнение по данному проекту нормативного акта.

Приложение на _____ листах.

Руководитель организации _____

Примечание: обращение печатается на фирменном бланке организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного

подразделения) и должно регистрироваться с указанием исходящего номера и даты.

Примерный образец мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации по проекту локального нормативного акта.

Дата и исходящий номер документа

Руководителю работодателя

Выписка из решения _____

(наименование выборного профоргана профсоюзной организации)

О мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем

(наименование проекта локального нормативного акта работодателя)

Слушали: Профсоюзный комитет рассмотрел полномочным составом

Обращение работодателя № _____ от «___» _____ 20__ г.

По проекту _____

(наименование локального нормативного акта работодателя)

и обоснование к нему, документы, подтверждающие необходимость и законность издания данного нормативного акта работодателем.

На заседании (наименование выборного профоргана) «__»_____201__г. на основании ст.371, 372 ТК РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным договором при подготовке проекта _____ (наименование проекта локального нормативного акта работодателя) и утверждено следующее мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

_____ (наименование выборной профорганизации)

по проекту _____ Представленный работодателем проект _____ и приложенные к нему документы, подтверждающие (не подтверждающие) правомерность его принятия.

Проект соответствует (не соответствует) требованиям установленным ст.____ ТК РФ, ст.____ иного федерального закона, пунктам _____ соглашения, пунктам _____ Коллективного договора, не нарушает (нарушает) условий индивидуальных трудовых договоров работников организации.

Иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, срокам введения, предлагаемым изменениям и т.д. _____

На основании изложенного _____ считаем _____ (наименование профоргана)

возможным (невозможным) принятие работодателем _____

_____ (наименование проекта локального нормативного акта)

Формулировки могут быть такие:

- Профсоюзный комитет согласен с проектом инструкции по охране труда для регулировщиков радиоаппаратуры;

- Профсоюзный комитет считает, что в локальный нормативный акт, регулирующий передачу персональных данных работников, необходимо внести изменения: в _____ исключить подразделения, которые не осуществляют работу с персоналом

- Профсоюзный комитет не согласен с проектом Положения, предусматривающий организацию работ на оздоровительной базе вахтовым методом. Это не соответствует положением о вахтовом методе организации работ от _____ № _____, так как перечень предприятий, организаций и объектов на которых может применяться вахтовый метод, не содержит оздоровительных баз и подобных организаций»

Председатель
первичной профсоюзной организации _____

М.П. _____ (подпись) (расшифровка подписи)
Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной
организации _____ от _____ 20__ г.
(наименование выборного органа)

получил _____
(подпись работодателя) (расшифровка подписи)

«__» _____ 200__ г.

Таблица 4

**ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ,
при решении которых в соответствии с Трудовым Кодексом
Российской Федерации учитывается мотивированное мнение или
согласие профсоюзного (выборного) органа**

<p>Ст. 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем.</p>	<p>Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.</p> <p>В случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.</p> <p>Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников.</p>
--	---

	<p>Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права</p>
<p>Ст. 39. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.</p>	<p>Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период переговоров не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство</p>
<p>Ст. 73. Изменение существенных условий трудового договора.</p>	<p>Введение режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Отмена режима неполного рабочего времени производится с учетом мнения представительного органа работников организации.</p>
<p>Ст. 82. Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.</p>	<p>Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.</p>
<p>Ст. 99. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа)</p>	<p>В других случаях (помимо перечисленных в статье) привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников.</p>
<p>Ст. 103. Сменная работа.</p>	<p>При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников.</p>
<p>Ст. 105. Разделение рабочего дня на части</p>	<p>Такое разделение рабочего дня на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с</p>

	<p>учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.</p>
<p>Ст. 113. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни</p>	<p>В других случаях (помимо перечисленных в статье) привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с <u>письменного согласия</u> работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.</p>
<p>Ст. 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.</p>	<p>Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.</p> <p>На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.</p>
<p>Ст. 123. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.</p>	<p>Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.</p>
<p>Ст. 135. Установление заработной платы.</p>	<p>Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания РФ проекта ФЗ о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период разрабатывает <u>единые рекомендации</u> по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.</p> <p>Локальные нормативные акты,</p>

	<p>устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.</p> <p>Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.</p>
Ст. 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.	Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
Ст. 144. Системы оплаты труда	<p><u>Системы оплаты</u> труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, субъектов РФ.</p> <p>Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций РТК и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.</p>
Ст. 147. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда.	Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.
Ст. 154. Оплата труда в ночное время.	Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовым договором.
Ст. 159. Общие положения.	Работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа или устанавливаемых коллективным договором.
Ст. 162. Введение,	Локальные нормативные акты,

замена и пересмотр норм труда.	предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
Ст. 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации.	При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.
Ст. 190. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации	Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.
Ст. 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.	Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
Ст. 299. Продолжительность вахты.	Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных субъектах работодателем с учетом мнения представительного органа данной организации продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев.
Ст. 301. Режим труда и отдыха при работе вахтовым методом	Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируется графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.
Ст. 351. Особенности регулирования труда творческих работников	Особенности регулирования труда творческих работников устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.
Ст. 371. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.	Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ.
Ст. 373. Порядок учета мотивированного мнения выборного профоргана	Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ с

при расторжении трудового договора по инициативе работодателя	работником, являющимся членом профсоюза, не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.
Ст. 374. Гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденных от основной работы.	Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пункта 5 ст.81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных, органов организации, её структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.
Ст. 376. Гарантии права на труд работникам, являющимся членам выборного профсоюзного органа.	Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по пункту 2, подпунктом «б» пункта 3 и п.5 ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

Таблица 5

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ,

решение которых в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации производится с участием профсоюзных органов

Ст. 82. Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.	<p>При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.</p> <p>В организации коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия</p>
---	---

	<p>выборного профсоюзного органа данной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.</p>
<p>Ст. 139. Исчисление средней заработной платы.</p>	<p>Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьёй, определяются Правительством РФ с участием мнения РТК по урегулированию социально-трудовых отношений.</p>
<p>Ст. 147. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.</p>	<p>Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.</p>
<p>Ст. 228 ч. 1 Порядок извещения о несчастных случаях</p>	<p>При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток также обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.</p> <p>О несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (его представитель) в течение трех суток после получения сведений об этом направляет извещение по установленной форме в соответствующие территориальные органы федерального органа исполнительной власти, территориальное объединение организаций профсоюзов.</p>
<p>Ст. 229. Порядок расследования несчастных случаев на производстве.</p>	<p>Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных ТК РФ, - должностное лицо соответствующего федерального органа</p>

	<p>исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.</p> <p>Для расследования - группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор по охране труда, представители органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профессиональных союзов. Работодатель образует комиссию и утверждает её состав во главе с государственным инспектором по охране труда.</p>
<p>Ст. 230. Оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве и их учет.</p>	<p>О несчастных случаях на производстве, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (уполномоченный им представитель) сообщает в соответствующую государственную инспекцию труда, о страховых случаях - в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации страхователя), в соответствующий профсоюзный орган, а если они произошли на объектах, подконтрольных территориальным органам соответствующего федерального надзора, - в эти органы.</p> <p>Государственный инспектор по охране труда при выявлении скрытого несчастного случая на производстве, поступлении жалобы, иного обращения пострадавшего, его доверенного лица или родственников погибшего в результате несчастного случая о несогласии их с выводами комиссии по расследованию, а также при поступлении от работодателя (уполномоченного им представителя) информации о последствиях несчастного случая на производстве по окончании временной нетрудоспособности пострадавшего проводит расследование несчастного случая на производстве в соответствии с требованиями настоящей главы независимо от срока давности несчастного случая, как правило, с привлечением профсоюзного инспектора труда, а при необходимости - представителя другого органа государственного надзора.</p>