



**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ  
по взаимодействию работодателя  
и его социального партнера на уровне организации**

**Часть I. Правовые аспекты взаимодействия**

Москва  
2009

## Содержание

Введение.....	4
1. Социальное партнерство в сфере труда. ....	6
1.1. Стороны (субъекты) социального партнерства.....	9
1.2. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве.....	9
1.3. Органы социального партнерства. ....	24
2. Коллективные переговоры. ....	28
3. Коллективные договоры и соглашения. ....	37
3.1. Коллективные договоры.....	37
3.2. Соглашения.....	48
4. Участие работников в управлении организацией. ....	54
5. Гарантии, предоставленные полномочным представителям работников.....	79
6. Ответственность при взаимодействии социальных партнеров. ....	84
Заключение. ....	90
Приложения.....	92

Настоящая работа подготовлена на базе научных работ д.ю.н., профессора, зав.кафедрой трудового права МГУ имени М.В. Ломоносова, Заслуженного юриста Российской Федерации А.М. Куренного и д.ю.н., профессора, заведующей кафедрой гражданского процесса и социальных отраслей права МосГУ Т.А. Сошниковой.

В работе, в целях методической поддержки работодателей электроэнергетики, достаточно подробно рассмотрен юридический аспект методов взаимодействия работодателя, работников и их полномочных представителей в рамках социального партнерства.

Приведенная работа может быть использована работодателями электроэнергетики при принятии конкретных управленческих решений в практике взаимодействия с социальным партнером, в том числе при подготовке проекта и заключении коллективного договора, принятии работодателем локальных нормативных актов, осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства.

От Объединения РаЭл в состав редакционного совета по подготовке брошюры вошли:

*Замосковский А.В., Заместитель Генерального директора*

*Тупков С.В., начальник отдела*

*Павлов А.В., ведущий эксперт*

Вопросы, замечания, предложения по содержанию работы можно направлять в Объединение РаЭл по почте либо электронному адресу [svt@orael.ru](mailto:svt@orael.ru).



## Введение.

Работодатели и работники имеют как различные, так и схожие цели. Игнорирование сторонами социального партнерства имеющихся различий зачастую приводит к трудностям во взаимоотношениях социальных партнеров, а в крайних случаях и к конфликтам. Устранение противоречий необходимо искать во взаимодействии представителей работодателя и работников, в их умении вести переговоры, находить компромиссные решения, готовности идти на уступки друг другу, поскольку они объединены общей задачей – обеспечить успешную, эффективную и прибыльную работу организации. От решения этой задачи зависит достойная жизнь работников и дальнейшее развитие организации в условиях конкурентной рыночной экономики. Позитивное взаимодействие работодателей и работников (их представителей), ведет к развитию отношений социального партнерства, социальному миру.

Настоящая работа представляет собой первую часть Методических рекомендаций по взаимодействию работодателя и его социального партнера на уровне организации<sup>1</sup>, в которой проанализированы правовые аспекты такого взаимодействия.

На первых этапах подготовки данной работы планировалось, помимо правовых, рассмотреть в рамках одного документа также и организационные, коммуникационные и другие практические аспекты социально-партнерского взаимодействия работодателей с работниками и их полномочными представителями. Однако, в виду обширности перечня правовых вопросов, требующих подробного, всестороннего рассмотрения и комментирования, материал Методических рекомендаций был разделен на две самостоятельные части.

В перспективе, в рамках второй части, Методические рекомендации будут дополнены материалами, раскрывающими другие аспекты взаимодействия социальных партнеров.

При разработке Методических рекомендаций учитывались следующие основные цели:

– информирование работодателей электроэнергетики о существующих и перспективных возможностях по взаимодействию с социальным партнером на локальном уровне;

<sup>1</sup> Далее – Методические рекомендации.



– методическая поддержка работодателей в определении наиболее актуальных направлений и форм взаимодействия с представителями работников;

– эффективная реализация задач социального партнерства, с учетом правового положения полномочных представителей работников, их прав, обязанностей и ответственности, закрепленных в трудовом законодательстве, отраслевых и локальных документах социального партнерства.

В Методических рекомендациях выделены основные формы взаимодействия между представителями работодателей и работников. Это и совместная работа по подготовке проекта и заключению коллективного договора и взаимодействие при принятии работодателем локальных нормативных актов, осуществлении профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства, а также разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров<sup>1</sup>.

При подготовке Методических рекомендаций исследовано современное российское законодательство, регулирующее не только трудовые и иные непосредственно с ними связанные отношения, но и административное, налоговое законодательство, нормы конституционного права, международные нормы о социальном партнерстве.

<sup>1</sup> Более подробно по данному вопросу см. работу Объединения РаЭл о правовом регулировании коллективных трудовых споров.



## 1. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА.

Законодатель определяет социальное партнерство как систему взаимоотношений между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями). В необходимых случаях в этих взаимоотношениях участвуют также органы государственной власти, органы местного самоуправления). Это означает, что **социальное партнерство действует на всех уровнях хозяйственной деятельности – от организации (в т.ч. филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) до всероссийского уровня.**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации<sup>1</sup> социальное партнерство осуществляется на шести **уровнях**:



<sup>1</sup> Далее – ТК РФ.

На федеральном уровне взаимодействие сторон осуществляется на трехсторонней основе (деятельность Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, заключение генерального соглашения).

На межрегиональном уровне отношения социального партнерства находятся в стадии становления. В основном соглашения заключаются на уровне федеральных округов или двух тесно связанных субъектов РФ. На этом уровне социальное партнерство может осуществляться как на трехсторонней, так и на двусторонней основе.

На региональном уровне взаимодействие сторон осуществляется на трехсторонней основе (деятельность Региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, заключение регионального соглашения).

Взаимоотношения сторон на отраслевом (межотраслевом) уровне носят двусторонний характер и материализуются в заключении отраслевого (межотраслевого) соглашения, устанавливающего основы регулирования труда в конкретной отрасли (отраслях). Социальное партнерство на уровне отрасли (отраслей) может охватывать как всю территорию РФ, так и территорию субъекта РФ (нескольких субъектов РФ) или муниципального образования.

На территориальном уровне взаимоотношения сторон складываются на практике как отношения трехсторонние (заключение территориального соглашения, регулирующего отношения в сфере труда на уровне муниципального образования).

На локальном уровне отношения сторон носят двусторонний характер и направлены на установление конкретных обязательств в сфере труда, предусмотренных законодательством или социальными партнерами, действие которых ограничено рамками хозяйственной сферы соответствующего работодателя.

В ТК РФ на федеральном уровне регулируется весь комплекс отношений социального партнерства. Ранее федеральное законодательство регулировало лишь отдельные аспекты социально-партнерского взаимодействия работников и работодателей (заключение коллективных договоров и соглашений, деятельность трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений).

Следует отметить, что многие субъекты РФ уже приняли свои собственные законы о социальном партнерстве (например, Республика Мордовия, Республика Татарстан, Алтайский и Ставропольский края, Воло-



годская, Омская, Томская, Свердловская области, город Москва и др.). Эта информация является полезной в условиях работы организаций на территории соответствующих регионов. Однако при этом следует иметь в виду, что законы субъектов РФ, принятые до введения в действие ТК РФ (01.02.2002 года), могут применяться постольку, поскольку они не противоречат ему (ст.423 ТК РФ). К отношениям по социальному партнерству, возникшим после этой даты, применяются нормы ТК РФ.

В отношении законодательства субъектов РФ, необходимо соблюдать общие правила, закрепленные в ст.5 ТК РФ, в т.ч.

– нормы трудового права, содержащиеся в иных (помимо ТК РФ) федеральных законах, должны соответствовать ТК РФ;

– в случае противоречий между ТК РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется ТК РФ;

– если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в ТК РФ;

– законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ и иным федеральным законам. Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

Наиболее типичные формы социального партнерства перечислены в ТК РФ. К ним, в частности, относятся:

– коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров и заключению коллективных договоров;

– взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, 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;

– участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Этот перечень не является исчерпывающим. Стороны социального партнерства по соглашению между собой могут избрать и иные способы взаимодействия, не запрещенные законом.



### 1.1. Стороны (субъекты) социального партнерства.

Под сторонами социального партнерства следует понимать лиц, чьи интересы согласовываются в ходе осуществления партнерских взаимоотношений. Стороны социального партнерства участвуют в конкретных отношениях, регулируемых ТК РФ, через своих представителей, уполномоченных в установленном порядке.

Таковыми лицами, прежде всего, являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей (ст.25 ТК РФ).

Сторонами социального партнерства могут также являться органы государственной власти, органы местного самоуправления. Они являются сторонами социального партнерства в следующих случаях:

1) когда они выступают в качестве работодателей;

2) когда они являются представителями работодателей (ст.34 ТК РФ);

3) в других случаях, предусмотренных федеральным законом. В частности, участие Правительства РФ в отношениях социального партнерства предусматривается Федеральным законом «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 01.05.1999 № 92-ФЗ.

ТК РФ не определяет круг лиц, представляющих в отношениях социального партнерства органы государственной власти, органы местного самоуправления. На практике от имени государства, местного самоуправления в отношениях социального партнерства выступают соответствующие органы исполнительной власти. При разрешении разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства между работниками и работодателями, государство представляет федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, и органы исполнительной власти субъектов РФ, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров.

### 1.2. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве.

**Представители работодателей.** Формы представительства интересов работодателей зависят от уровня этого представительства.

В отдельно взятой организации при ведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора их осуществляет руководитель, работодатель – индивидуальный предприниматель



(лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (ст.33 ТК РФ).

Вместе с тем реально возникновение ситуации, когда предметом конкретных коллективных переговоров будут являться вопросы, решение которых находится вне пределов компетенции руководителя организации. Например, решение конкретных вопросов оплаты труда может быть отнесено к предмету полномочий коллегиального исполнительного органа юридического лица. В данном случае соглашение по соответствующему вопросу, достигнутое в ходе коллективных переговоров при участии руководителя организации или уполномоченных им лиц, вступит в силу после его одобрения органом, уполномоченным учредительными документами юридического лица на решение данного вопроса.

Нельзя не учитывать возможность ситуации, которая складывается, в частности, при передаче полномочий исполнительного органа общества управляющей организации или управляющему, которые будут действовать от имени общества, в т.ч. и при осуществлении социального партнерства, если иное не предусмотрено уставом.

В последние годы приобретает актуальность еще один вид представительства. В случае признания организации банкротом и открытия конкурсного производства или введения внешнего управления руководитель организации-должника отстраняется от должности; прекращаются и полномочия иных органов управления организации. Управление делами должника возлагается на внешнего управляющего или конкурсного управляющего.

Соответственно внешний управляющий или конкурсный управляющий представляет интересы работодателя при заключении либо изменении коллективного договора, реализации права работников на участие в управлении организацией. По этому вопросу сложилась судебная практика, которая исходит из того, что управляющий, назначенный в соответствии с законодательством о банкротстве, является представителем работодателя по закону<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Например, судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ удовлетворила частную жалобу арбитражного управляющего акционерного общества «Голубая Ока» на определение Рязанского областного суда, отказавшегося от принятия заявления о признании забастовки незаконной. Судебная коллегия указала, что, обращаясь в суд, арбитражный управляющий действовал как руководитель акционерного общества в пределах полномочий, предоставленных ему законодательством (Бюллетень Верховного Суда РФ. 1999. № 5).



При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином структурном подразделении интересы работодателя может представлять по доверенности (в соответствии с приказом или уставом организации) руководитель соответствующего структурного подразделения либо иное уполномоченное лицо.

Руководитель организации имеет право принимать решения, подписывать коллективный договор от имени работодателя. Это не исключает возможности делегирования им части полномочий другим лицам, привлечения к участию в коллективных переговорах специалистов, руководителей структурных подразделений и т.п.

Делегирование полномочий или поручение выполнения отдельных действий должно быть надлежащим образом оформлено. Целесообразно в этом случае издать приказ или распоряжение с точным указанием передаваемых прав или поручаемых действий.

На иных уровнях социального партнерства (выше локального) при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении 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**.

Правовой статус объединений работодателей базируется на положениях Конвенции МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948), которая предусматривает право трудящихся и предпринимателей создавать организации и вступать в них.

ТК РФ дает определение объединения работодателей как некоммерческой общественной организации, объединяющей на добровольной основе своих членов – работодателей, исключительно для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и местного самоуправления. Объединения юридических лиц, созданные для совместного осуществления какой-либо коммерческой деятельности, не могут выступать в качестве объединения работодателей.

Правовое положение объединений работодателей определяется Федеральным законом «Об объединениях работодателей» от 27.11.2002 № 156-ФЗ.

Объединения работодателей могут создаваться по территориальному (региональному, межрегиональному), отраслевому, межотраслевому,



территориально-отраслевому признакам. Учредителями объединения работодателей могут быть не менее двух работодателей или двух объединений работодателей. Их деятельность осуществляется на основе принципа добровольности вступления и выхода из него конкретных работодателей или объединения работодателей.

Будучи созданным для представительства интересов работодателей, объединение выступает их **представителем** (ст.33 ТК РФ), а не **стороной социального партнерства** (ст.25 ТК РФ). Это четко проявляется при заключении различного вида соглашений. В этом случае отношения «работодатель – объединение работодателей» строятся по гражданско-правовой модели представительства, т.е. от имени и в интересах стороны соглашения – работодателей – действует объединение, однако правовые последствия возникают лишь для представляемых. Обязательства по обеспечению соответствующих условий труда, соблюдению социальных гарантий для работников несут работодатели, от имени которых заключено соглашение, у них возникают обязанности, связанные с действиями представителя (ст.8 Закона об объединениях работодателей). При этом в соглашении должны быть четко разграничены обязанности работодателей, использующих труд работников и обеспечивающих определенный уровень условий труда, и объединения работодателей, которое по отношению к своим членам осуществляет организационные, информационные, консультационные функции, но не может отвечать за предоставление гарантий работникам.

**Иные представители работодателей.** Во многих случаях имеет место ситуация, когда организации финансируются из бюджета. В этих вариантах **работодателем является государство или муниципальные образования**, поэтому интересы таких работодателей представляют органы, указанные в ст.34 ТК РФ.

Представителями работодателей – федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной вла-



сти субъектов РФ, иные государственные органы, органы местного самоуправления<sup>1</sup>.

Полномочия конкретных органов исполнительной власти на представление работодателей в отношениях социального партнерства могут устанавливаться в положениях об этих органах.

Данный вид представительства работодателей используется в тех случаях, когда решение вопросов, составляющих предмет коллективных переговоров, находится вне сферы компетенции конкретного работодателя (например, определение размеров оплаты труда лиц, работающих в организациях, финансируемых из соответствующего бюджета).

Возможность представления указанных работодателей органами исполнительной власти, органами местного самоуправления не исключает представительство со стороны объединения работодателей.

Представление указанных работодателей в иных отношениях социального партнерства осуществляется по общим правилам представительства работодателей.

Все представители работодателей в системе социального партнерства обладают равными правами по участию в коллективных переговорах, заключению соглашений от имени представляемых. Однако при формировании постоянно действующих трехсторонних комиссий участвуют только объединения работодателей.

**Представители работников.** Для защиты своих прав работники и работодатели могут создавать специальные органы, представляющие их интересы. Подобные органы могут быть сторонами правовых отношений лишь в случаях, строго определенных законодательством и локальными нормативными актами.

Конституция РФ закрепляет право каждого на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется (ст.30 Конституции РФ).

<sup>1</sup> Так, постановлением Правительства РФ от 10.08.2005 «О наделении федеральных органов исполнительной власти правом представления работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении отраслевых (межотраслевых) соглашений на федеральном уровне» установлено, что федеральные органы исполнительной власти имеют право представлять работодателей – подведомственные указанным органам организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении отраслевых (межотраслевых) соглашений на федеральном уровне. Минздравсоцразвития РФ имеет право давать разъяснения по применению этого Постановления.



Российское законодательство соответствует в этом аспекте международно-правовым нормам. Международная организация труда (МОТ) в 1948 году приняла Конвенцию № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию», которая провозглашает права в этой сфере как для работников (трудящихся – по тексту Конвенции), так и предпринимателей. Конвенция предусматривает, что трудящиеся и предприниматели без какого бы то ни было различия имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних. Под организацией в данном случае понимается всякая организация трудящихся или предпринимателей, имеющая целью обеспечение и защиту интересов трудящихся.

Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, **работодателей, их объединений** (союзов, ассоциаций), им не подотчетны и не подконтрольны (ст.5 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ<sup>1</sup>). В деятельность профсоюзов вмешиваться запрещено. Это вытекает из ст. 30 Конституции России.

Права профсоюзов на свободу их деятельности закреплены также в Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод, Конвенции МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию», закрепившей права трудящихся «без какого бы то ни было различия создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних», а также обязанность государственных властей воздерживаться от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению.

Кроме того, в 1949 году МОТ была принята Конвенция № 98 «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров» (обе Конвенции ратифицированы Россией).

В соответствии с ТК РФ представительство работников в социальном партнерстве может осуществляться в двух вариантах:

– профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов;

<sup>1</sup> Далее – Закон о профсоюзах.



– иные представители, не относящиеся к профессиональным союзам, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

На практике представителями работников в социальном партнерстве чаще всего являются **профессиональные союзы**. Закрепляя сложившуюся практику, ТК РФ в то же время в значительной степени перекрывает возможность деятельности «карликовых» профсоюзов, но не лишает при этом работников права избрать для себя другие формы представительства своих интересов при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

Конкретное содержание права граждан на объединение, основные государственные гарантии этого права, статус общественных объединений, порядок их создания и деятельности, реорганизации и (или) ликвидации регулируются Федеральным законом от 19.05.1995 «Об общественных объединениях» и другими законами об отдельных видах общественных объединений.

Статус профсоюзов в РФ с особенностями, присущими этому виду российских общественных организаций, нашел свое отражение в Законе о профсоюзах. Законы о профсоюзах приняты в ряде субъектов РФ – в Республике Саха (Якутии), Татарстане, Башкортостане и многих других.

Закон о профсоюзах, в частности, дает определение профессионального союза (профсоюза) как добровольного общественного объединения граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемого в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов (ст.2).

Данный Закон закрепляет и развивает конституционное положение о праве на объединение в профсоюзы; определяет правовую основу их деятельности; фиксирует порядок и принципы их регистрации в качестве юридических лиц; закрепляет основные права профсоюзов (в т.ч. право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде, право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, право на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров); закрепляет гарантии прав профсоюзов, предусматривает возможность судебной защиты прав профсоюзов, меры ответственности за нарушение этих прав, а также ответственность самих профсоюзов.





В РФ профессиональные союзы действуют в соответствии с принимаемыми ими уставами и самостоятельно решают вопрос о своей регистрации в государственных органах. Необходимость в такой регистрации возникает лишь в том случае, если профсоюзы хотят приобрести статус юридического лица, что необходимо для осуществления ими своих уставных задач.

**Правоспособность профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, первичной профсоюзной организации в качестве юридического лица возникает с момента их государственной регистрации, осуществляемой в соответствии с Федеральным законом «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» от 08.08.2001 № 129-ФЗ с учетом специального порядка государственной регистрации профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций.**

Государственная регистрация профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, первичной профсоюзной организации в качестве юридического лица осуществляется в уведомительном порядке. Федеральный орган государственной регистрации или его территориальный орган выдает заявителю документ, подтверждающий факт внесения записи о профсоюзе, либо об объединении (ассоциации) профсоюзов, либо о первичной профсоюзной организации в единый государственный реестр юридических лиц.

Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации **вправе не регистрироваться**. В этом случае они не приобретают прав юридического лица.

Государственная регистрация первичной профсоюзной организации в качестве юридического лица может осуществляться также представителем профсоюзного органа соответствующего профсоюза по доверенности.

Принципиальным положением является законодательный запрет дискриминации граждан по признаку принадлежности или непринадлежности к профсоюзам (ст.9 Закона о профсоюзах). Принадлежность или непринадлежность к профсоюзам не влечет за собой какого-либо ограничения социально-трудовых, политических и иных прав и свобод граждан, гарантируемых Конституцией РФ, федеральными законами и законами субъектов РФ. Запрещается обуславливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение принадлежностью или непринадлежностью к профсоюзу.



Правильное представление о структуре профсоюзов и их органах, верное понимание используемых в профсоюзной системе терминов имеет существенное практическое значение.



Поэтому Закон о профсоюзах (ст.3) поясняет значение основных профсоюзных терминов:

– первичная профсоюзная организация – добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом или на основании положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза;

– общероссийский профсоюз – добровольное объединение членов профсоюза – работников одной или нескольких отраслей деятельности, связанных общими социально-трудовыми и профессиональными интересами, действующее на всей территории РФ или на территориях более половины субъектов РФ либо объединяющее не менее половины общего числа работников одной или нескольких отраслей деятельности;



– общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов – добровольное объединение общероссийских профсоюзов, территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на всей территории РФ или на территориях более половины субъектов РФ;

– межрегиональный профсоюз – добровольное объединение членов профсоюза – работников одной или нескольких отраслей деятельности, действующее на территориях менее половины субъектов РФ;

– межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов – добровольное объединение межрегиональных профсоюзов и (или) территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на территориях менее половины субъектов РФ;

– территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов – добровольное объединение организаций профсоюзов, действующее, как правило, на территории одного субъекта РФ либо на территории города или района;

– территориальная организация профсоюза – добровольное объединение членов первичных профсоюзных организаций одного профсоюза, действующее на территории одного субъекта РФ, либо на территориях нескольких субъектов РФ, либо на территории города или района;

– профсоюзный орган – орган, образованный в соответствии с уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов или положением о первичной профсоюзной организации;

– профсоюзный представитель (доверенное лицо) – профорганизатор, профгруппорг, руководитель профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, профсоюзного органа или другое лицо, уполномоченное на представительство уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, положением о первичной профсоюзной организации или решением профсоюзного органа;

– член профсоюза – лицо (работник, временно не работающий, пенсионер), состоящее в первичной профсоюзной организации.

В некоторых организациях создаются и действуют профорганизации, не входящие в отраслевые территориальные, региональные и общероссийские профсоюзные структуры. Такие самостоятельные профорганизации пользуются, как правило, правами, которыми законодательство наделяет первичные профсоюзные организации, входящие в вышестоящие структуры профсоюзов (отраслевой профсоюз, территориальное объединение и др.).



Следует отметить, что Законом о профсоюзах им предоставлены достаточно широкие права. Среди них права по содействию занятости, по ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и контролю за их выполнением; право на участие в урегулировании коллективных трудовых споров и на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров; право на информацию; на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства. Серьезные полномочия предоставлены им законом и в области охраны труда.

Значительное количество прав профсоюзов в сфере регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений содержится и в ТК РФ. В тоже время следует иметь в виду, что **в соответствии со ст.423 ТК РФ впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории РФ, в соответствие с ТК РФ законы и иные правовые акты РФ применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ.**

Это крайне важное положение при определении точек соприкосновения Закона о профсоюзах и ТК РФ, в которых по ряду моментов акценты расставлены по-разному. **Приоритет сегодня остается за ТК РФ.**

Права и обязанности профсоюзов, закрепленные в законодательстве, конкретизируются в различных профсоюзных, отраслевых документах и периодически видоизменяются, в т.ч. с учетом экономической ситуации, специфики функционирования той или иной отрасли и т.д. В частности, в рамках Основных направлений деятельности ВЭП на 2006–2010 годы, утвержденных на четвертом съезде ВЭП, перед первичными профсоюзными организациями ВЭП ставится задача способствовать поиску резервов производства в организациях с целью роста экономической эффективности и повышения производительности труда, в том числе через повышение квалификации и профессионального мастерства работников, организацию смотров-конкурсов, наставничества. Учитывая задачи, которые поставлены съездом перед всеми профсоюзными организациями, входящими в ВЭП, представителями работодателей целесообразно использовать их при проведении переговоров по заключению коллективных договоров, а также в других случаях взаимодействия с социальным партнером.

Чем выше уровень взаимодействия профсоюзов и работодателей, тем менее подробно регулирует эти вопросы трудовое законодательство, очерчивая круг вопросов взаимодействия лишь в самом общем



плане и отдавая их детализацию на откуп сторонам социального партнерства. Поэтому одной из главных задач работодателей и их представителей на уровне, выходящем за пределы отдельных организаций, является соблюдение своих интересов (при недопущении ущемления интересов работников по сравнению с уровнем, определяемым законодательством).

Возможности работодателя по расширению перечня обязанностей полномочных представителей работников в рамках социального партнерства на локальном уровне представляются весьма сложным, с учетом того, что ст.24 ТК РФ, перечисляя основные принципы социального партнерства, называет в их числе и принцип добровольности принятия сторонами на себя обязательств. **«Навязать» дополнительные какие-либо обязанности представителям работников в одностороннем порядке невозможно.** Если же эти представители пойдут навстречу такому желанию работодателей (их представителей), то те, в свою очередь, скорее всего, также потребуют каких-то встречных шагов. В этой ситуации работодатели должны четко просчитывать правовые последствия этих взаимных шагов, помня о том, что любые обязательства с их стороны являются реальными с точки зрения возможности принуждения к их исполнению, а со стороны представителей работников таких юридических последствий, как правило, не наступает. Впрочем, именно этот принцип гарантирует и работодателя от обязанности брать на себя обязательства по всем позициям, которые предлагаются представителями работников.

Права профсоюзов и гарантии их деятельности, регламентированные трудовым законодательством, распространяются на все первичные профсоюзные организации, объединения (ассоциации) профсоюзов (в т. ч. советы представителей первичных профсоюзных организаций, которые созданы в вертикально интегрированных компаниях электроэнергетики, структурные подразделения которых расположены в различных субъектах РФ), образованные профсоюзами органы (в т.ч. профсоюзные комитеты первичных профсоюзных организаций, действующих в организациях или их филиалах, других обособленных структурных подразделениях), а также на профсоюзных представителей в пределах их полномочий.

В условиях многообразия организационно-правовых форм предпринимательства возникает новая ситуация с представительством интересов работников. С одной стороны, мы имеем дело с плюрализмом даже в тра-



диционном профсоюзном движении. Появились разные профсоюзы, а нередко они вообще отсутствуют в организациях.

С другой стороны, сами работники организаций разных организационно-правовых форм имеют часто различный статус. Это зависит от степени их «включенности» в отношении собственности в конкретных организациях. Поэтому нет и не может быть единого стандарта в вопросах представительства. Главное заключается в том, что работники должны иметь гарантированное право на представительство своих интересов.

Профсоюзы остаются по-прежнему наиболее типичной формой представительства интересов работников, но сегодняшнее российское законодательство устраняет их монополизм в данной сфере. Особенно выпукло это проявляется в вопросах проведения переговоров и заключения коллективных договоров, коллективных трудовых споров. Это абсолютно нормальный и цивилизованный подход. Работники должны иметь право выбора при решении вопроса о том, кому именно они доверяют представлять свои интересы в сфере трудовых отношений.

В тоже время разнообразие форм представительства интересов работников возможно лишь в рамках отдельно взятой организации (работодателя). На более высоком уровне – при проведении коллективных переговоров о заключении и изменении соглашений, разрешении коллективных споров по этим вопросам, осуществлении контроля в этой сфере, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений – такое право предоставляется лишь профсоюзам в лице их территориальных организаций, объединений профсоюзов и объединений территориальных организаций профсоюзов.

**Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями.** Правовое положение первичной профсоюзной организации определяется, в первую очередь, ТК РФ, Законом о профсоюзах, а также уставами профсоюзов и положениями о первичных профсоюзных организациях.

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов (а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, – интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах), при проведении коллективных переговоров, заключе-



нии или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

В статье 30 ТК РФ устанавливаются правила представительства профсоюзами на локальном уровне работников, занятых у конкретного работодателя.

Правила представительства работников — членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюзов, различны.

По вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений профессиональные союзы представляют и защищают права и интересы **исключительно членов профсоюзов.**

В области же коллективных прав и интересов (при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем) ситуация иная: профессиональные союзы представляют и защищают указанные права и интересы работников **вне зависимости от членства в профсоюзах.**

Факт вступления работника в профсоюз означает, что работник уполномочил соответствующий профсоюз на представительство своих интересов в рамках социально-партнерского взаимодействия с работодателем. Представительство профсоюзами интересов своих членов презюмируется и не требует специального подтверждения.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Ранее представительство профсоюзами в коллективных трудовых отношениях по общему правилу осуществлялось посредством наделения профсоюза полномочиями на представительство со стороны конкретного работника путем письменного уполномочивания либо поручения представления интересов работников первичной профсоюзной организации на общем собрании (конференции) работников.

В настоящее время **профсоюзы представляют на локальном уровне в коллективных трудовых отношениях интересы работников, не являющихся членами профсоюзов, в силу закона** (в случаях и порядке, которые предусмотрены ТК РФ).



ТК РФ предусматривает три случая, когда профсоюзные организации (созданный ими единый представительный орган) выступают от имени всех работников данного работодателя (ст.37):

— когда в организации действует первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников;

— когда две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, создали единый представительный орган;

— когда на общем собрании (конференции) работников избрана первичная профсоюзная организация, которой поручено вступить в коллективные переговоры от имени всех работников.

При этом **передача первичной профсоюзной организации полномочий** от имени работников, не являющихся членами профсоюза, **не производится.** В указанных случаях профсоюз осуществляет представительство всех работников независимо от членства в профсоюзе в силу прямого указания закона.

Представительство профсоюзными организациями работников, не являющихся членами профсоюза, осуществляется только в организации (на локальном уровне), на других уровнях оно невозможно.

В ряде случаев профессиональные союзы имеют достаточно сложную организационную структуру. Так, в рамках крупных компаний, производственные единицы которых могут быть расположены в различных регионах Российской Федерации, кроме первичных профсоюзных организаций в структуру профсоюзов могут входить территориальные и региональные организации профсоюза, советы представителей первичных профсоюзных организаций и иные органы.

Такая ситуация, например, существует в электроэнергетике, в рамках которой функционирует ВЭП.

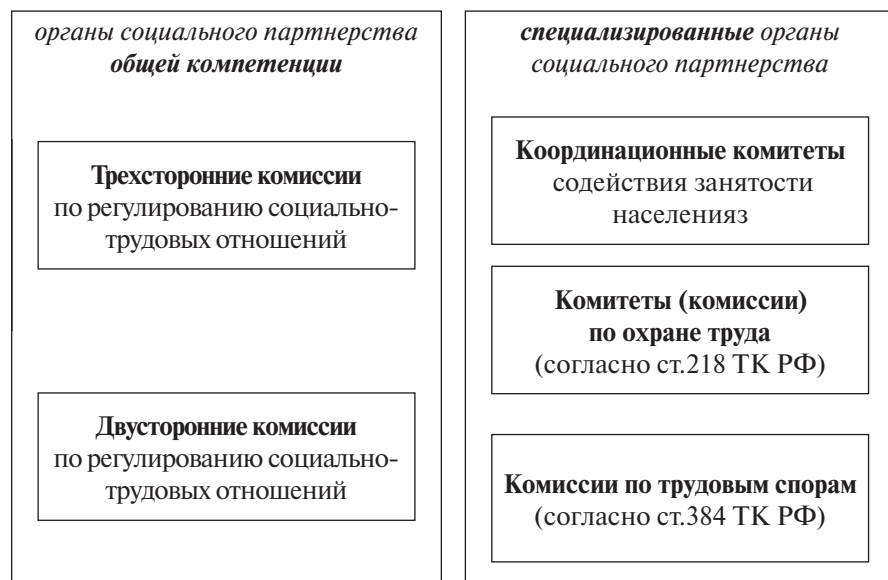
ВЭП действует на основе российского законодательства, своего собственного Устава и иных внутривидовых документов. Эта схема не расходится с общими положениями российского законодательства, определяющего правовой статус профессиональных союзов. Однако при любой структуре самих профсоюзов их взаимоотношения с работодателями (их представителями) в сфере трудовых отношений определяется, в первую очередь, трудовым законодательством РФ и ее субъектов. **Никакие профсоюзные документы не имеют приоритета перед трудовым законодательством (в первую очередь — ТК РФ).** Они определяют отношения, возникающие между различными уровнями профсоюзной структуры и не



более того. ТК РФ, определяя полномочия представителей работников (в т.ч. — профсоюзов), закрепляет, как правило, полномочия этих представителей, действующих в рамках одного работодателя<sup>1</sup>.

### 1.3. Органы социального партнерства.

Законодательство не содержит определения понятия «орган социального партнерства». Признавая условность данного понятия, к органам социального партнерства целесообразно относить все постоянно действующие органы, состоящие из представителей сторон социального партнерства как на двусторонней, так и на трехсторонней основе, призванные регулировать (участвовать в регулировании) трудовые и непосредственно связанные с ними отношения. Именно работа **органов социального партнерства** позволяет обеспечить непрерывное функционирование системы социального партнерства.



<sup>1</sup> Так, в частности, ТК РФ около 80 раз упоминает первичные профсоюзные организации. Большинство полномочий предоставляется выборному органу первичной профсоюзной организации (в ряде случаев ТК РФ говорит в более широком плане о представительных органах работников).

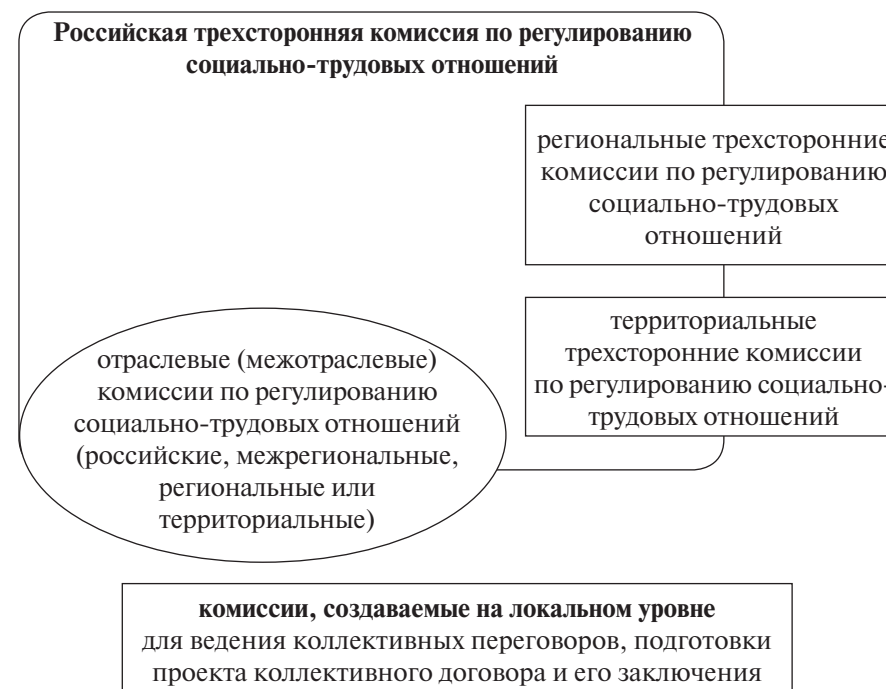


ТК РФ закрепляет уже сложившуюся на практике многоступенчатую (на всех уровнях) систему комиссий, реализующих принципы социального партнерства и действующих на большинстве уровней на принципах трипартизма, т.е. представляющих интересы работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства или органов муниципального самоуправления.

**Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.** В соответствии со ст.35 ТК РФ сферой деятельности этих комиссий является обеспечение регулирования социально-трудовых отношений; ведение коллективных переговоров и подготовка проектов коллективных договоров, соглашений, их заключение; организация контроля за выполнением коллективного договора и соглашений.

Комиссии могут действовать как на временной, так и на постоянной основе в зависимости от усмотрения сторон.

ТК РФ предусматривает создание следующих видов комиссий:





Все эти комиссии образуются по решению сторон на равноправной основе. Они состоят из наделенных надлежащими полномочиями представителей каждой стороны.

Надо различать представителей работников и работодателей, поименованных в законе и обладающих правом принимать окончательные решения и подписывать от имени соответствующей стороны заключенный коллективный договор, соглашение, и лиц, направленных для участия в той или иной комиссии. Последние наделяются полномочиями **по усмотрению законных представителей.**

Постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом, образуется на федеральном уровне. Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ.

В субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется 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.

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.

На федеральном уровне или на уровне субъекта РФ могут создаваться отраслевые (межотраслевые) комиссии в целях проведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения. Принципы образования таких комиссий являются общими для комиссий всех уровней.

Иерархия комиссий по их уровню не означает их соответствующую подчиненность. Каждая из комиссий решает вопросы, входящие в их компетенцию. Поэтому, хотя в ст.35 ТК РФ комиссии, создаваемые на ло-



**кальном уровне** названы лишь в последней ее части, это ни в коей мере не означает умаления значения их деятельности. Более того, именно на локальном уровне, т.е. на уровне конкретной организации, конкретного работодателя, решаются вопросы, имеющие наибольшее значение для конкретного работника, а в коллективном договоре, к тому же, вопросы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений прорабатываются гораздо более детально, чем на уровне соглашений, определяющих принципы взаимоотношений и определенный уровень гарантий для сторон.

**Стороны социального партнерства на локальном уровне по обоюдному согласию вправе создавать любые комиссии для решения любых вопросов, которые стороны считают необходимым обсудить.** Как правило, они создаются на паритетных началах путем выделения в их состав полномочных и компетентных представителей от работодателя и работников. Порядок их создания и функционирования определяют сами стороны социального партнерства, образовавшие соответствующую комиссию, на основании принципов социального партнерства и положений ст.35 ТК РФ. Так, на локальном уровне может быть образована комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения, а также организации контроля за его выполнением.

Кроме того, для осуществления контроля состояния социально-трудовых отношений в организации, в период между коллективными переговорами работодатель и полномочный представитель работников могут сотрудничать в рамках комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в организации. Эта комиссия может действовать на основании положения, утвержденного работодателем и полномочным представителем работников организации. Необходимо отметить, что в случае возникновения разногласий в рамках деятельности указанной комиссии ее стороны вправе обратиться в отраслевую Комиссию по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике.

Комиссии, создаваемые на локальном уровне, всегда являются двухсторонними.

Важно отметить, что ст.35.1 ТК РФ устанавливает механизм участия комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в процедурах подготовки и обсуждения проектов законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда на федеральном, региональном и территориальном уровнях социального партнерства.



## 2. Коллективные переговоры.

В настоящее время нормы, регулирующие все процедуры, связанные с ведением коллективных переговоров, урегулированием разногласий, гарантиями и компенсациями для лиц, участвующих в переговорах, распространяются на все уровни колдоговорного процесса — от коллективного договора в рамках организации до соглашений всех уровней.

Современное российское законодательство соответствует в этом аспекте международно-правовым нормам. Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров» (1949 года) не содержит определения коллективных переговоров, однако устанавливает, что они проводятся с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров, и призывает осуществлять в этой связи меры поощрения и содействия полному развитию и использованию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между работодателями или организациями работодателей и организациями работников.

Не дает определения коллективных переговоров и ТК РФ, поэтому можно воспользоваться международно-правовыми нормами. Так, Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981 года) **определяет коллективные переговоры** как все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся — с другой, в целях: определения условий труда и занятости; и (или) регулирования отношений между работодателями и работниками; и (или) регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями работников.

Коллективные переговоры охватывают все стороны взаимоотношений между работниками и работодателями, т.е. не существует таких вопросов в отношениях по поводу применения наемного труда, которые не могли бы явиться предметом коллективных переговоров.

Международно-правовые акты закрепляют также принципы, на которых должны строиться коллективные переговоры (во многом они нашли свое отражение в системе принципов социального партнерства, зафиксированных в ст.24 ТК РФ). К числу важнейших из них относятся, в частности, принцип свободы и добровольности, принцип добросовестности.



Инициатива по проведению коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения может исходить от **любой из сторон этих переговоров** — представителей работников или работодателей.

Предложение о начале коллективных переговоров выдвигается от имени представителей работников или работодателей органом, к компетенции которого отнесено принятие соответствующего решения (профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации, совет объединения профсоюзов, исполнительный орган объединения работодателей или конкретного работодателя и т.п.). Это предложение направляется другой стороне (сторонам) в письменной форме. Письменное предложение о начале коллективных переговоров должно быть направлено способом, позволяющим зафиксировать факт его получения другой стороной (вручение уполномоченному лицу под расписку, направление почтовой связью с уведомлением о вручении и т.п.).

Процедура принятия данного решения определяется уставами и регламентами организаций работников или работодателей (работодателя).

**Выдвижение инициативы по проведению коллективных переговоров органом или лицом, не имеющим надлежащих полномочий, не порождает у другой стороны (других сторон) обязанностей по вступлению в переговоры.**

Правом на выдвижение предложения о начале коллективных переговоров обладают непосредственно работники организации, а также их представители (профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников организации, которой поручено представлять интересы работников, единый представительный орган, иной представитель).

Трудовое законодательство (ст.36 ТК РФ) возлагает на представителей стороны, получившей письменное уведомление от другой стороны предложением о начале коллективных переговоров, обязанность вступить в переговоры и определяет для этого максимальный срок — **7 календарных дней** со дня получения уведомления. При этом на них возлагается и обязанность направить инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

**Днем начала коллективных переговоров** является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.



**Днем окончания коллективных переговоров** является день подписания коллективного договора, соглашения либо протокола разногласий.

Неисполнение обязанности по вступлению в коллективные переговоры влечет административную ответственность.

В соответствии со ст.36 ТК РФ **не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений** от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Однако в настоящее время таких исключений не установлено: работников на коллективных переговорах представляют профессиональные союзы (их организации, объединения), а в случае их отсутствия либо малочисленности – иные представители.

Важно отметить, что трудовое законодательство не требует проведения общих собраний (конференций) по принятию коллективного договора. Не предусматривается законом и обязанность обсуждать проект коллективного договора во всех структурных подразделениях. Поэтому, на наш взгляд, на заседании комиссии по проведению коллективных переговоров целесообразно договориться с представителями профсоюзов, что они самостоятельно собирают и обобщают предложения профсоюзной стороны, а представители работодателя также сами решают, какие обязательства они на себя готовы взять. Если стороны договорятся, то коллективный договор может быть подписан на расширенном заседании комиссии с приглашением руководителей организации и профсоюзного актива.

**Порядок ведения коллективных переговоров.** Основным звеном во всей многоуровневой системе, в рамках которой могут проводиться коллективные переговоры, является организация (это уровень конкретного работодателя), в рамках которой заключается коллективный договор и принимаются иные локальные нормативные акты. Только на этом уровне возможно представительство интересов работников не через профессиональные союзы, а в иных формах. За пределами организации при заключении соглашений в коллективных переговорах могут принимать участие только профессиональные союзы. Эти правила, установленные в главе 6 ТК РФ, основаны на представлении о том, что преимущественное право на представительство интересов работников на коллективных переговорах принадлежит профсоюзу (нескольким профсоюзам), объединяющим



большинство работников данного работодателя.

Одновременно ТК РФ учитывает наличие плюрализма в профсоюзном движении и предусматривает ситуацию с проведением коллективных переговоров при наличии в организации более одного профсоюза и соответственно первичных профсоюзных организаций.

Две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать **единый представительный орган** для проведения коллективных переговоров и осуществления в дальнейшем всех процедур, связанных в разработкой и заключением единого коллективного договора. В этом случае профсоюзы должны создать единый представительный орган для проведения коллективных переговоров и осуществления в дальнейшем всех процедур, связанных в разработкой и заключением единого коллективного договора.

В основу формирования такого единого органа положен принцип пропорционального представительства **в зависимости от численности членов профсоюза**. Каждая профсоюзная организация **самостоятельно** определяет своего представителя (представителей). При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

В то же время ТК РФ закрепляет преимущественные права на создание единого представительного органа за профсоюзной организацией, объединяющей большинство работников организации. Эта профсоюзная организация имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени **всех работников без предварительного создания единого представительного органа**.

Однако если в организации нет такой наиболее массовой профсоюзной организации, то право определения профсоюзной организации, которой будет поручено формирование представительного органа, переходит к общему собранию (конференции) работников. Его (ее) решение принимается тайным голосованием.

Российское законодательство не устанавливает порядка определения наиболее представительного профсоюза. Поэтому на практике пред-





ставительный профсоюз определяется по соглашению всех действующих профсоюзов (первичных профсоюзных организаций) на основе представленных доказательств (списков членов профсоюзов, документов об уплате членских взносов, учредительных документов профсоюза и т.п.). В этом процессе может участвовать и представитель работодателя.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности 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 ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями. Этот механизм вступает в действие, если по каким-то причинам различным профсоюзам, действующим в организации, не удастся создать единый орган в течение достаточно короткого срока (**пять дней**). Главная задача работодателя, в этом случае — начать коллективные переговоры, не позволяя представителям работников (профсоюзным организациям) увязнуть в бесконечных спорах по поводу того, «кто из них главнее». Подчеркивая при этом, что у сторон коллективных переговоров всегда должен быть **один общий интерес — это успешная работа организации**.

В любом случае за профсоюзными организациями, объединяющими меньше половины работающих или не получившими полномочия от общего собрания (конференции) на формирование представительного органа, остается безусловное право направить своих представителей в состав единого представительного органа на любой стадии до момента подписания коллективного договора.

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров, обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные орга-



низации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих **пяти рабочих дней** создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются **без их участия**. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

В ТК РФ предусмотрен **аналогичный механизм** определения представителей работников на других уровнях проведения коллективных переговоров и подписания соглашений (за пределами организации) — на уровне РФ, одного или нескольких ее субъектов, отрасли, территории. Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников в этом случае предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов).

При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. Разница, однако, в том, что при отсутствии договоренности между различными профсоюзами право на ведение коллективных переговоров **автоматически предоставляется** профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему **наибольшее** число членов профсоюза (профсоюзов).

ТК РФ не содержит императивных норм относительно сроков проведения коллективных переговоров, осуществляя по данному вопросу лишь косвенное регулирование. В частности, ч.2 ст.40 ТК РФ обязывает стороны коллективных переговоров по заключению коллективного договора по истечении **трех месяцев** со дня начала коллективных переговоров **подписать коллективный договор на согласованных условиях**. Однако подписание в данном случае коллективного договора не является основанием



для прекращения переговоров, которые могут продолжаться относительно существующих разногласий.

Косвенным ограничителем срока проведения коллективных переговоров выступает также **трехмесячный срок** освобождения от основной работы лиц, в них участвующих (ст.39 ТК РФ).

В ТК РФ закрепляются взаимные **обязанности сторон по вопросам предоставления** в определенный срок (не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса) имеющейся у них **информации**, необходимой для ведения коллективных переговоров. Для определения состава информации необходимо, в частности, учитывать положения ст.53 ТК РФ. Перечень сведений, которые предоставляются работникам организации, может служить ориентиром и для определения состава информации, необходимой для ведения коллективных переговоров на других уровнях.

Необходимо иметь в виду, что МОТ принята специальная Рекомендация № 129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии» (1967 года), уделяющая внимание предоставлению работникам информации для участия в управлении организацией и ведения коллективных переговоров.

Рекомендация указывает на **цель** предоставления информации — достижение взаимопонимания сторон; устанавливает принцип отбора сведений — все интересующие трудящихся вопросы, относящиеся к работе предприятия и его перспективам, а также к положению трудящихся. Наряду с этим Рекомендация содержит примерный перечень вопросов, по которым администрация должна информировать представителей работников. **К ним, в частности, относятся:**

- общие условия занятости, включая условия приема на работу, перевода и увольнения;
- описание обязанностей, подлежащих исполнению на различных работах, и роль конкретной работы в деятельности предприятия;
- возможности профессионального обучения и перспективы продвижения по работе на предприятии;
- общие условия труда;
- правила техники безопасности и гигиены труда и инструкции по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- процедуры, установленные для рассмотрения жалоб, а также правила и практика, регулирующие их применение, и условия, дающие право прибегать к ним;



— социально-бытовое обслуживание персонала (медицинское обслуживание, здравоохранение, столовые, жилищные условия, условия отдыха, условия для хранения сбережений и банковское обслуживание и т.д.);

— системы социального обеспечения или социальной помощи, существующие на предприятии;

— положения государственной системы социального обеспечения, распространяющиеся на трудящихся в силу того, что они работают на предприятии;

— общее положение организации и перспективы или планы ее дальнейшего развития;

— разъяснение решений, которые могут прямо или косвенно повлиять на положение работников.

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, **не должны разглашать** полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

Процедура проведения коллективных переговоров за пределами тех требований, которые установлены ст.37 ТК РФ (формирование единого представительного органа, свобода выбора вопросов для обсуждения, предоставление информации), устанавливается представителями сторон. Они определяют место и сроки проведения коллективных переговоров, порядок проведения заседаний комиссии, необходимость привлечения экспертов и специалистов и т.п.

Порядок работы комиссии по ведению переговоров, подготовке проекта коллективного договора и его заключению определяется членами комиссии самостоятельно. Однако, чтобы обеспечить благоприятную обстановку для работы комиссии целесообразно издать приказ, в котором прописать поручения службам и подразделениям.

Неотъемлемым условием всех переговоров является протокол заседания, в котором необходимо зафиксировать предложения сторон и принятые по ним решения.

**Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.** Работникам, включенным в состав комиссии по ведению коллективных переговоров, участвующим в подготовке проекта коллективного договора, соглашения, законом (ст.39 ТК РФ) предоставлены определен-



ные гарантии. В частности, они не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ (например, пп. 5, 6, 7, 8 ст.81, п.1 ст.336 ТК РФ), иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

Указанные гарантии направлены, в частности, на обеспечение непрерывности коллективных переговоров. Как правило, от основной работы на время ведения коллективных переговоров освобождаются участники переговоров со стороны работников.

Государство не вмешивается в регулирование гарантий и компенсаций для лиц, участвующих в коллективных переговорах, однако установление максимальной границы для срока освобождения от работы для участников переговоров, которые одновременно являются работниками, связано с тем, что это участие не должно быть настолько длительным, чтобы оказывать существенное влияние, например, на продолжительность общего, непрерывного или специального стажа, которая дает определенные преимущества работникам при решении социально-трудовых и иных связанных с ними вопросов.

За лицами, освобожденными от основной работы для участия в коллективных переговорах, сохраняется средний заработок. ТК РФ не определяет, какая из сторон будет нести расходы по сохранению среднего заработка таким лицам. Однако следует признать, что, поскольку все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением, стороны, принимая решение о сроке освобождения, должны оговорить и обязанности по проведению соответствующих выплат (естественно, если они не предусмотрены коллективным договором, соглашением). В том случае, когда соответствующее соглашение не достигнуто, сохранение среднего заработка обязан обеспечить работодатель.

Срок, на который указанные лица освобождаются от основной работы, определяется сторонами, но он не должен превышать **трех месяцев**.

Для лиц, представляющих работодателя (руководителя организации, лиц, им уполномоченных), участие в коллективных переговорах является частью должностных обязанностей. Вместе с тем, не исключать и возможность участия в коллективных переговорах со стороны работодателя лиц,



для которых данная деятельность не предусмотрена трудовой функцией, а также поручения какому-либо из работников в течение срока ведения переговоров исполнять обязанности, направленные исключительно на обеспечение переговорного процесса. Данные лица также могут быть освобождены от основной работы.

Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится (работодателем, профессиональным союзом, органом государственной власти, органом местного самоуправления) приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

### 3. Коллективные договоры и соглашения.

#### 3.1. Коллективные договоры.

В ст.40 ТК РФ дается определение коллективного договора как **правового акта, комплексно регулирующего на локальном уровне, на уровне отдельно взятой организации или у индивидуального предпринимателя (работодателя) широкий круг социально-трудовых отношений, и заключаемого работниками и работодателем в лице их представителей**. Данное определение коллективного договора соответствует положениям международных документов в сфере труда, в частности, Рекомендации МОТ № 91 «О коллективных договорах» (1951 года).

Прежде всего, обратим внимание, что в современном законодательстве отсутствует понятие «правовой акт». В юридической доктрине под ним всегда понимается письменный официальный документ, принятый компетентными органами, который распространяется на неопределенное количество лиц и действует независимо от того, возникли ли отношения, которые он регулирует или они прекратились. То есть коллективный договор — это всегда письменный официальный документ, принятый компетентными представителями работников и работодателя, действие которого распространяется на всех работников организации (обособленного структурного подразделения), в том числе на вновь принятых в организацию работников, которые поступили на работу после подписания коллективного договора, а также на тех, кто уволен из организации, если это предусмотрено коллективным договором (например, на пенсионеров).

Кроме того, в правовой доктрине никогда не отрицалась главная роль коллективного договора среди всех правовых актов, принимаемых на локальном уровне.



Традиционно в коллективный договор наряду с нормативными положениями включается и обязательственная часть, содержащая в себе конкретные обязательства работодателя по обеспечению нормальных условий труда для работников организации (развитие материальной базы, ее ремонт, вопросы медицинского страхования, обслуживания, оздоровления и отдыха работников, обеспечения их жильем и др.).

ТК РФ закрепляет модель «единого коллективного договора», когда в организации независимо от количества представительных органов (профсоюзов и профсоюзных организаций) заключается один коллективный договор, распространяющий свое действие на всех работников данного работодателя. Такой подход полностью соответствует международным стандартам в сфере социального партнерства и позволяет обеспечить равные условия труда всем трудящимся в организации независимо от членства в профсоюзах и других организациях, связанных с представительством интересов работников.

Коллективный договор может заключаться также в филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях организации (ст.40 ТК РФ). Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении руководитель организации наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо (в соответствии с ч.1 ст.33 ТК РФ), на которое могут быть возложены полномочия по коллективному договору. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (ч.ч. 2-5 ст.37 ТК РФ).

Следует отметить, что ни гражданское, ни трудовое законодательство не содержат определения обособленного структурного подразделения. Это понятие можно вывести из Налогового кодекса. **Обособленным признается любое структурное подразделение организации** (цех, отдел, участок и др.), которое территориально от нее отделено и в котором оборудованы стационарные рабочие места. Рабочие места считаются стационарными, если они создаются на срок более одного месяца (ст.11 Налогового кодекса РФ).

На практике возможны **три варианта** сочетания коллективных договоров, заключенных с одним работодателем:

– заключается один коллективный договор, который действует в отношении всех работников организации (ст.43 ТК РФ), в т.ч. работников обособленных структурных подразделений;



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

– коллективные договоры заключаются в обособленных структурных подразделениях.

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

Обязательства, вытекающие из заключенного коллективного договора, как правило, связаны с определенными полномочиями его стороны – работодателя как субъекта хозяйственных отношений. Эти обязательства носят финансовый характер, и их выполнение зависит от гражданской правоспособности стороны, взявшей их на себя. Поэтому представляется, что термин «иные обособленные подразделения» в данном случае не несет на себе реальной правовой нагрузки и, следовательно, коллективный договор (помимо организации) целесообразно заключать лишь в филиалах и представительствах.

При этом необходимо помнить, что **в любом случае стороной коллективного договора выступает работодатель**, т.е. организация.

При разработке, принятии и выполнении коллективного договора сторонам следует руководствоваться основными принципами социального партнерства (ст 24 ТК РФ).

Кроме того, 24.11.2008 года Комиссией по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике были сформулированы **принципы коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на локальном уровне**, с рекомендацией полномочным представителям работодателя и работников в энергокомпаниях руководствоваться этими принципами при разработке и заключении коллективных договоров. Таким принципами являются:

– строгое соблюдение сторонами социального партнерства организации законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения;

– учет принципов социального партнерства, закрепленных в ТК РФ, а также целей и принципов, предусмотренных ОТС;

– учет ограничений, связанных с государственным регулированием тарифов (цен) на продукцию (услуги) энергокомпаний, при определении объема обязательств в социально-трудовой сфере;



- признание социальными партнерами организации условий действующих на региональном и территориальном уровнях соглашений в сфере социального партнерства, регулирующих социально-трудовые отношения и распространяющихся на данную организацию;
- признание важности сотрудничества социальных партнеров организации по вопросам повышения производительности труда, реализации программ управления издержками, а также при выявлении неэффективных рабочих мест и их возможной оптимизации;
- определение наиболее актуальных направлений и эффективных способов расходования средств на социально-трудовую сферу;
- стремление к согласованию сторонами социального партнерства организации всех положений проекта коллективного договора, а в случае появления разногласий по отдельным его вопросам – стремление к нахождению возможного компромисса;
- раскрытие в коллективном договоре организации отсылочных норм и положений, предусмотренных ОТС и отнесенных непосредственно к компетенции сторон социального партнерства организации;
- приоритет преемственности социальной политики, эволюционно-го пути совершенствования коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений;
- стремление к паритетности обязательств каждой из сторон социального партнерства организации, в т.ч. к расширению и конкретизации перечня обязательств работников и их представителей в целях повышения надежности энергоснабжения и роста конкурентоспособности энергокомпаний.

Указанные принципы направлены на достижение согласования интересов сторон социального партнерства, поддержание стабильности в социально-трудовой сфере, преодоление сторонами возможных разногласий по отдельным вопросам коллективно-договорного регулирования.

Все процедуры, связанные с разработкой и принятием коллективного договора, должны соответствовать общему подходу, закрепленному в ТК РФ по отношению к коллективным переговорам (ст.ст. 36, 37 ТК РФ). Тем не менее, возможна ситуация, когда в процессе работы над проектом коллективного договора у сторон могут появиться разногласия, которые не удалось урегулировать. В этом случае стороны либо продолжают вести коллективные переговоры с целью разрешить возникшие разногласия, либо их следует разрешать в порядке, предусмотренном для коллективных трудовых споров (гл.61 ТК РФ).



При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение **трех месяцев** со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор **на согласованных условиях** с одновременным составлением протокола разногласий.

Протокол разногласий должен отражать существо разногласий, возникших между сторонами коллективных переговоров. Это, как правило, достигается отражением позиции каждой из сторон по каждому вопросу, по которому отсутствует согласованное решение сторон.

Разногласия, возникшие при заключении коллективного договора, могут быть урегулированы в ходе переговоров после его заключения на согласованных условиях (ст.40 ТК РФ).

**Содержание и структура коллективного договора.** Стороны коллективного договора абсолютно свободны в определении его содержания и структуры. В ст.41 ТК РФ представлен перечень взаимных обязательств, которые могут включаться в коллективный договор. Этот список не является ни обязательным, ни закрытым. Стороны вправе расширять круг вопросов, включаемых в коллективный договор. Главное, чтобы эти обязательства принимались сторонами добровольно и с учетом основных принципов социального партнерства и являлись обеспеченными. Поэтому дополнительные обязательства целесообразно включать в содержание коллективного договора с учетом экономических и финансовых возможностей работодателя.

Работодатель может включить в коллективный договор любые свои обязательства, которые он считает необходимыми, и выполнение которых он в состоянии обеспечить (при всех возможных вариантах экономической ситуации – в организации, в отрасли, в стране, мире и т.д.).

В любом случае в условия коллективного договора не должны включаться положения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством. Такие положения являются недействительными и не подлежат применению. Положения коллективных договоров не должны ухудшать положение работников не только по сравнению с законодательством, но и по сравнению с соглашениями (в т.ч. ОТС), действие которых распространяется на данную организацию.

Если в нормах трудового законодательства имеется прямое указание на закрепление тех или иных положений нормативного характера в коллективном договоре, они должны найти в нем свое отражение.

В соответствии со ст.41 ТК РФ в коллективный договор **могут** включаться 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 и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

ТК РФ устанавливает **приоритет** коллективно-договорного регулирования ряда вопросов. Это не означает, что данные вопросы на уровне работодателя должны быть обязательно урегулированы в коллективном договоре — **они могут быть закреплены в трудовых договорах, в локальных актах**. Просто законодатель называет в этих случаях и коллективный договор. Иногда закрепление некоторых положений в коллективном договоре увязывается с положениями **налогового законодательства**, что требует, с одной стороны, отслеживания этих моментов финансовыми службами работодателя, а с другой — не всегда эти «увязки» правомерны, т.к. нередко они отражаются в подзаконных нормативных актах. Так, например, Положения об оплате труда целесообразно включать в коллективный договор, так как это более выгодно с точки зрения налогообложения. В соответствии со ст.255 Налогового кодекса РФ установлено, что в расхо-



ды на оплату труда включаются любые начисления работникам, включая стимулирующие и компенсационные выплаты, которые предусмотрены законодательством, трудовым договором и (или) коллективным договором. На практике, у налоговых инспекторов и других проверяющих доверия к коллективному договору значительно больше, нежели к локальным актам работодателя. К тому же, работодатель будет вынужден долго доказывать проверяющим, что локальные акты относятся к понятию «Трудовое законодательство», поскольку в ст.255 Налогового кодекса РФ о них ничего конкретно не сказано.

В коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с условиями, установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Включение таких условий в коллективный договор должно быть обусловлено финансово-экономическим положением работодателя.

Что касается возможности наделения профсоюзов или иных полномочных представителей работников дополнительными правами и обязанностями, актуальными для организаций в современных условиях хозяйствования, то здесь необходимо иметь в виду следующее. Безусловно, работники и их представители также заинтересованы в нормальном функционировании и развитии организации, в которой они работают в качестве наемных работников. Это относится к вопросам и повышения производительности и качества труда, и ликвидации неэффективных рабочих мест, и участия в совместной с работодателем работе по прогнозированию численности и т.п. Безусловно, работники и их представители с удовольствием воспользуются предоставляемой им возможностью повысить степень своего участия в решении этих вопросов (например, вместо «учета мнения» перейти к «согласованию» или даже «совместному» принятию решений). Вопрос лишь в том, что все подобные дополнительные обязательства для работодателя с включением их в коллективный договор или локальные нормативные акты становятся **юридически обязательными**, что предполагает возможность наступления **юридической ответственности** в случае невыполнения взятых на себя обязательств. А для другой стороны — работников (их представителей) **возможность привлечения к юридической ответственности** или хотя бы разделения экономической ответственности **отсутствует**. Таким образом, никаких гарантий при включении в коллективный договор неких «сбалансированных прав и обязанностей сторон» у работодателя не появляется.



**Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения.** Инициатива по проведению коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения может исходить от любой из сторон этих переговоров – представителей работников или работодателей.

На практике так сложилось, что инициатива по направлению предложения о начале коллективных переговоров о заключении коллективного договора принадлежит профсоюзам. Однако это не означает, что представители работодателя не могут взять инициативу в свои руки.

В этой связи можно предложить примерный образец документа о создании комиссии по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора, который должен быть оформлен на бланке организации – Приложение № 1.

Стороны самостоятельно определяют порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения. Они могут использовать различные вспомогательные материалы – например, Рекомендации о порядке заключения коллективных договоров, разработанные Департаментом труда и занятости Правительства г. Москвы. Эти Рекомендации можно использовать, но с учетом положений ТК РФ.

На практике в организациях, как правило, принимаются положения о порядке разработки и принятия коллективного договора. Либо эти вопросы включаются в единое положение о порядке ведения коллективных переговоров, разработки и принятия коллективного договора.

Трудовое законодательство (ст.37 ТК РФ) предусматривает лишь общие правила проведения переговоров; помимо них стороны могут установить дополнительные процедуры согласования, утверждения коллективного договора. С обсуждения этого вопроса целесообразно начать работу комиссии по ведению коллективных переговоров. Она устанавливает, в каком порядке, как часто будут проводиться заседания комиссии, будет ли вестись протокол. На первом заседании комиссии по ведению коллективных переговоров может быть определен и план-график проведения заседаний, и регламент ее работы, определяющий последовательность обсуждения вопросов, порядок обсуждения и принятия решения.

По согласованию сторон решается вопрос о необходимости обсуждать проект коллективного договора в структурных подразделениях, выносить его на обсуждение и утверждение общего собрания (конференции) работников и т.п.



Соглашение о порядке разработки и заключения коллективного договора, достигнутое в рамках комиссии по ведению коллективных переговоров, является обязательным для сторон. Его невыполнение одной из сторон может повлечь составление протокола разногласий (предъявление требований работодателю) и возникновение коллективного трудового спора.

Работодатель (его представители) должен отстаивать свои интересы в рамках предусмотренной ТК РФ коллективно-договорной процедуры и минимизировать случаи включения в коллективный договор положения, не отвечающие его интересам.

**Действие коллективного договора.** Коллективный договор является актом срочного действия. ТК РФ устанавливает максимально возможный срок действия коллективного договора – **три года** (ст.43 ТК РФ). Стороны могут в этих пределах выбирать любой вариант. Они вправе продлить его действие на определенный срок (не более установленного в ТК РФ).

Дата вступления коллективного договора в силу определяется сторонами и не зависит от каких бы то ни было обстоятельств (например, от проведения уведомительной регистрации), за исключением волеизъявления сторон.

Стороны могут обусловить вступление коллективного договора в силу:

- самим фактом подписания договора;
- наступлением определенной календарной даты;
- наступлением определенного события.

По истечении срока, на который заключен коллективный договор, его действие прекращается. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок **не более трех лет**. Такое продление действия коллективного договора осуществляется по соглашению сторон, для чего сторонам необходимо провести коллективные переговоры. Количество продлений действия коллективного договора ТК РФ не установлено. Поэтому вполне реально, что стороны будут неоднократно продлевать действие одного и того же коллективного договора, проводя для этого соответствующие коллективные переговоры. Это согласуется с практикой социального партнерства, сложившейся как в нашей стране, так и за рубежом, и способствует стабильности коллективно-договорного регулирования.

Действие коллективного договора по кругу лиц определяется уровнем его заключения. Важнейшим положением является то, что действие коллективного договора после его подписания распространяется на **всех**



работников организации, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, — на **всех** работников соответствующего подразделения, независимо от их членства в профсоюзе или непринадлежности к нему и независимо от того, кто от имени работников подписал данный коллективный договор.

Изменение наименования организации, ее реорганизации в форме преобразования, равно как и расторжение трудового договора с ее руководителем, не прекращает действия коллективного договора. Последнее совершенно очевидно, поскольку руководитель организации, как правило, является лишь представителем работодателя и осуществляет все действия в рамках трудовых и иных связанных с ними отношений лишь от его имени.

ТК РФ предусматривает гарантии для работников на случай любого из пяти вариантов реорганизации, предусматривая, что коллективный договор сохраняет свое действие на весь срок проводимой реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения).

То же происходит и при ликвидации организации. Если организация ликвидируется, то коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации и прекращается в момент ликвидации организации. Ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо — прекратившим существование после внесения об этом записи в Единый государственный реестр юридических лиц (ст.63 Гражданского кодекса РФ). Очередность удовлетворения претензий работников определяется гражданским законодательством. В соответствии со ст.64 ГК претензии работников по оплате труда и выплате выходных пособий удовлетворяются во вторую очередь, претензии по осуществлению иных выплат (дополнительных компенсаций, социальных выплат) — в четвертую.

Смена формы собственности не означает немедленного прекращения ранее заключенного коллективного договора, и как минимум три месяца со дня перехода прав собственности он продолжает действовать. Более того, стороны могут и в этом случае продлить срок действия коллективного договора на срок до трех лет или заключить новый, но это не происходит автоматически — любая из сторон должна сделать другой соответствующее предложение.

Сферу действия коллективного договора можно представить в виде нижеследующей схемы.



**Изменение и дополнение коллективного договора.** В течение срока действия коллективного договора может возникнуть необходимость во внесении в него изменений или дополнений. Такие изменения и дополнения производятся только по взаимному согласию сторон, достигаемому в результате проведения коллективных переговоров. Согласно ст.44 ТК РФ в данном случае применяется тот же механизм, что и при заключении кол-





лективного договора, либо в порядке, установленном самим коллективным договором.

Очевидно, серьезные изменения, касающиеся принципиальных вопросов, таких, как система оплаты и стимулирования труда, социальная программа организации, порядок индексации заработной платы, целесообразно вносить после проведения коллективных переговоров. Незначительные дополнения (изменения) могут быть внесены по согласованию между представителями сторон без переговоров.

На практике некоторые социальные партнеры поручают комиссии по ведению коллективных переговоров контролировать выполнение коллективного договора и по мере необходимости вносить в него изменения и дополнения. В тоже время, по мнению многих специалистов в сфере трудового права, подобная практика ущемляет права работников на непосредственное участие в управлении организацией в сфере социально-трудовых отношений и не в полной мере соответствует законодательству.

### 3.2. Соглашения.

В соответствии с принципами социального партнерства взаимодействие представителей работников и работодателей с целью выработки наиболее приемлемых для сторон моделей регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений осуществляется на всех уровнях — от локального до федерального.

В рамках организации эти отношения находят свое правовое оформление в виде коллективных договоров, за их пределами — в виде соглашений различного уровня.

В соответствии со ст.45 ТК РФ под термином соглашение понимается **правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.**

Интересы работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений представляют соответствующие **объединения работодателей.** Другой стороной соглашений выступают работники, занятые у данных работодателей. Представителями работников являются соответствующие профсоюзы и их объединения.



Стороны соглашений, как и стороны коллективного договора, свободны в определении их содержания и структуры. Такой подход нашел свое отражение в Конвенции МОТ № 98. Однако свобода выбора вопросов для обсуждения и включения в соглашения не безгранична. Во-первых, она ограничивается кругом общественных отношений, которые регулируются трудовым законодательством, и общественных отношений, выходящих за пределы предмета трудового права, но связанных с социальным обслуживанием работников в широком смысле слова. Соглашения достаточно часто включают дополнительные льготы и преимущества для работников в сфере социального страхования, пенсионного обеспечения, предоставления жилья, создания условий для оздоровления, занятия спортом, художественной самодеятельностью и т.п. Во-вторых, при определении содержания соглашения необходимо учитывать общие правила соотношения различных источников трудового права. Согласно ст.9 ТК РФ соглашения не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде (такие положения являются недействительными и не подлежат применению). В-третьих, ограничителем выступает компетенция работодателя по установлению условий труда. Например, ряд вопросов в соответствии с Конституцией РФ и ТК РФ решаются на федеральном уровне органами государственной власти путем принятия федеральных законов и иных нормативных правовых актов, т.е. не подлежат договорному регулированию. К ним относятся: установление порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; установление единого порядка заключения, изменения и расторжения трудовых договоров; установление единого порядка расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; установление порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора; установление видов дисциплинарных взысканий и порядка их применения и др.

В отличие от коллективного договора в соглашениях определяются в основном принципы, на которых предполагают строить свои отношения представители работников и работодателей на том уровне, на который распространяется конкретное соглашение.

Соглашения, как правило, являются основой для заключения коллективных договоров, трудовых договоров и не ограничивают права сторон в расширении социальных гарантий и льгот при наличии собственных средств для их обеспечения.



Кроме того, в соглашениях имеются и нормы, непосредственно регулирующие определенные аспекты социально-трудовых отношений (оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и т.п.), по вполне конкретным параметрам регулирования этих институтов (в пределах компетенции сторон).

Стороны соглашения фиксируют взаимные обязательства по соблюдению принципов социального партнерства на соответствующем уровне, а также конкретные обязательства представителей работодателя по обеспечению нормальных условий труда для работников организаций, входящих в сферу действия соглашения.

ТК РФ называет практически все уровни, на которых могут заключаться соглашения. Так, на самом высоком уровне – федеральном – заключается генеральное соглашение, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на этом уровне. Оно обычно заключается на трехсторонней основе. Основную роль в его подготовке играет Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

Генеральное соглашение является правовым актом особого рода. В нем не содержатся конкретные правовые нормы, но обозначаются принципы регулирования социально-трудовых отношений и согласованные приоритетные направления совместной деятельности, направленной на реализацию заявленных целей.

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов РФ, региональные – на уровне субъекта РФ<sup>1</sup>.

Кроме того, соглашения могут быть не всеобъемлющими, а заключаться по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, которые представляют взаимный интерес для сторон.

Такие соглашения могут заключаться на любом уровне. Их участниками могут быть любые представители сторон социального партнерства. Предметом таких соглашений является, как правило, какой-либо один вопрос регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. В качестве примера можно привести **регио-**

<sup>1</sup> Так, например, Закон г. Москвы от 22.10.1997 «О социальном партнерстве» предусматривает заключение Московского трехстороннего соглашения, городских отраслевых (межотраслевых) соглашений, окружных соглашений.



**нальные соглашения о минимальной заработной плате**, возможность принятия которого предусмотрена ст.133.1 ТК РФ.

Поскольку ч.10 ст.45 ТК РФ предусматривает возможность заключения «иных» соглашений на любом уровне социального партнерства, то можно считать возможным и допустимым заключение соглашения и на уровне организации, однако в этом случае они должны быть посвящены «отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений». Такие соглашения могут заключаться как в дополнение к коллективному договору, так и в его отсутствие. При этом следует учитывать, что в соответствии с ч.2 ст.33 ТК РФ **интересы работодателей при заключении или изменении соглашений представляют соответствующие объединения работодателей**, а не руководитель организации или иное уполномоченное им лицо. Законодатель также однозначно разделил понятие, содержание, сферу действия и **уровень** двух типов правовых актов, заключаемых социальными партнерами, а именно: «коллективный договор», заключаемый на **локальном уровне** (ч.1 ст.40 ТК РФ) и «соглашение», заключаемое на **более высоких уровнях** социального партнерства (ч.1 ст.45 ТК РФ).

К порядку разработки проекта соглашения применяются общие положения о порядке проведения коллективных переговоров, поскольку в ходе последних стороны и определяют свои подходы к будущему соглашению. Порядок, сроки разработки проекта соглашения и его заключения определяются комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений.

Общие правила действия соглашения определяются Рекомендацией МОТ № 91. Момент вступления соглашения в силу определяется его сторонами и фиксируется в самом соглашении. При отсутствии соответствующего положения в тексте соглашения оно вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Как и в ситуации с коллективным договором, срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать **трех лет**. Действие соглашения может быть **продлено один раз** на этот же срок.

Соглашение действует в отношении:

– всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства;

– работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объе-



динение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения.

Необходимо отметить, что стороны социального партнерства электроэнергетики предусмотрели особый порядок присоединения к ОТС (п.9.4 ОТС), в соответствии с которым работодатели электроэнергетики вправе присоединиться к нему реализовав следующую процедуру: соответствующие полномочные представители работодателя и работников энергокомпании направляют в адрес ВЭП и Объединения РаЭл письмо о желании присоединиться к ОТС; на основании данного письма Объединение РаЭл и ВЭП вправе в течение одного месяца внести соответствующие дополнения в Приложение № 1 к ОТС, в котором содержится исчерпывающий перечень организаций электроэнергетики в отношении которых действует ОТС.

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с вышеуказанными работодателями.

ТК РФ предусматривает достаточно жесткие требования по отношению к работодателям, являющимся членами соответствующего объединения, ставшего участником соглашения. На новых членов объединения работодателей автоматически распространяются положения действующего соглашения.

Поскольку соглашения заключаются на разных уровнях социально-го партнерства, работодатели зачастую одновременно несут обязанности не по одному, а по нескольким соглашениям одновременно. В отношении работников существенной гарантией является принцип приоритета наиболее благоприятных условий соглашений при наличии нескольких соглашений, распространяющихся на работников организации.

Соглашения открыты для присоединения к ним других участников в любое время их действия.

Принципиальными являются положения ст.48 ТК РФ (ч.ч.7-9), устанавливающие особую процедуру — **распространение действия соглашения** на новых субъектов. Такая возможность предусмотрена Рекомендацией МОТ № 91 «О коллективных договорах». В ней определено, что «в случае необходимости и с учетом действующей системы коллективных переговоров должны приниматься меры, определяемые законодательством каждой страны и отвечающие существующим в ней условиям, для распространения всех или некоторых положений коллективного договора на всех работодателей и трудящихся, входящих по производственному и территориальному признаку в сферу действия договора».



Процедура распространения на работодателей действия соглашения, предусмотренная ТК РФ, отличается от предлагаемой МОТ. Во-первых, может быть распространено действие только **отраслевого** соглашения, заключенного на **федеральном уровне и регионального соглашения о минимальной заработной плате** (по отношению к другим соглашениям механизм, предусмотренный ч.ч. 7–9 ст.48 ТК РФ, применяться не должен). Во-вторых, юридически значимым признается предложение о распространении действия соглашения, выдвинутое **исключительно** органами государственной власти.

По предложению сторон заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (сегодня — это руководитель Минздравсоцразвития России), имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования.

После опубликования соглашения в журнале «Труд и Страхование» стороны соглашения **вправе** предложить Министру здравоохранения и социального развития РФ обратиться к работодателям, осуществляющим деятельность в соответствующей отрасли и не участвовавшим в заключении соглашения, с предложением присоединиться к нему. Предложение работодателям о присоединении к соглашению направляется Минздравсоцразвития РФ для официального опубликования в «Российскую газету».

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представят в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения.

Все соглашения подлежат опубликованию. Порядок опубликования соглашений (за исключением отраслевых, заключенных на федеральном уровне) должны определить стороны.



**Регистрация коллективного договора, соглашения.** И коллективные договоры, и соглашения подлежат регистрации в соответствующих органах по труду в срок, определенный ТК РФ (в течение семи дней со дня подписания).

Обязанность направления коллективного договора, соглашения на государственную регистрацию возложена на работодателя, представителя работодателя (работодателей).

Регистрация носит **уведомительный характер**, она осуществляется в целях выявления условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, поэтому коллективные договоры, соглашения **в любом случае вступают в силу в срок, предусмотренный сторонами.**

Если же при осуществлении регистрации орган по труду обнаружит в коллективном договоре, соглашении условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, он информирует об этом стороны коллективного договора, соглашения, а также государственную инспекцию труда.

Инспекция труда может выдать предписание об устранении нарушения трудовых прав работников.

Стороны коллективного договора, соглашения, получив такую информацию, могут внести соответствующие изменения в коллективный договор, соглашение (например, путем подписания приложения к документу). Однако в любом случае эти условия являются недействительными и не подлежат применению, что должны учитывать органы, рассматривающие трудовые споры.

#### **4. Участие работников в управлении организацией.**

Вопрос об участии работников в управлении организацией в РФ в последние годы являлся и продолжает оставаться одним из наиболее дискуссионных. За время экономических преобразований законодатель прошел путь от признания в качестве приоритетной формы управления хозяйствующим субъектом самоуправления трудовых коллективов до полного отрицания самой возможности прямого участия работников в управлении организацией.

Обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах отнесено к числу основных прин-



ципов регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений (ст.2 ТК РФ). Конкретные формы участия работников и их представителей в управлении организацией устанавливаются как законодательством, так и сторонами социального партнерства.

Право работников на участие в управлении организацией, прежде всего, зависит от организационно-правовой формы организации (работодателя). В тоже время ТК РФ предусматривает для работодателей необходимость проведения консультаций с представителями работников по достаточно широкому кругу вопросов хозяйственной деятельности. Такое участие работники могут осуществлять как непосредственно, так и через своих представителей (через представительные органы).

Российское законодательство предусматривает практически единственную организационно-правовую форму, позволяющую работникам напрямую и непосредственно участвовать в управлении организацией. Это акционерные общества работников (народных предприятий), правовое положение которых регулируется Федеральным законом «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» от 19.07.1998 № 115-ФЗ. На практике эта организационно-правовая форма не получила в Российской Федерации большого распространения.

В ст.53 ТК РФ перечислены **основные формы участия работников в управлении организацией**, а именно:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, 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 коллективного договора.

Кроме названных форм, на практике могут существовать и иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Выделение законодателем указанных форм участия работников в управлении организацией, не отрицает возможности осуществления уча-



ствия работников в управлении организацией в иных формах, предусмотренных законодательством, решением учредителя (учредителей) организации, соглашением сторон социального партнерства.

Формы участия работников в управлении организацией основываются на принципах социального партнерства, отрицающих предоставление законодателем работникам полномочий по блокированию управленческих решений работодателя.

Участвуя в управлении организацией, работники либо принимают решения по управлению организацией **совместно** с работодателем (заключение коллективного договора), либо высказывают свое **мнение** по тому или иному вопросу, которое работодатель обязан выслушать и по возможности учесть при принятии самостоятельного решения. В тоже время по соглашению между сторонами социального партнерства работники и их представители могут наделяться правом предварительного согласования решений, принимаемых работодателем (непосредственно управлять организацией наряду с работодателем).

Рассматривая предложенные работодателем решения, представительные органы работников должны проверять их соответствие законодательству и существующему в организации порядку подготовки и принятия подобных решений, т.к. нарушение установленного порядка их принятия может привести к признанию их **недействительными или отмене в судебном порядке**.

Основания и порядок проведения консультаций определяются сторонами социального партнерства самостоятельно. Консультации могут проводиться как в процессе реализации обязательств социального партнерства, так и вне процедуры осуществления контроля за выполнением коллективного договора, соглашений.

Частным случаем проведения консультаций является процедура учета мнения представительного органа работников.

Когда речь идет об учете мнения представителей работников, то возможны несколько вариантов:

- необходимость учесть мнение **выборного органа первичной профсоюзной организации;**
- необходимость учесть мнение **представительного органа работников;**
- необходимость учесть мнение **выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.**

Порядок учета мнения представительного органа работников закреплен законодательно (ст.372 ТК РФ) и не может быть произвольно изменен или проигнорирован работодателем.



Право работников на получение от работодателя информации, по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, основывается на общем конституционном праве человека и гражданина на информацию. В ст.29 Конституции РФ признается право каждого свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом. Данное право может быть ограничено только федеральным законом в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. Ограничение доступа к информации устанавливается федеральными законами в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Приведенный в ст.53 ТК перечень вопросов, по которым работникам должна предоставляться информация, не является исчерпывающим.

При этом работодатели вправе руководствоваться положениями Рекомендации МОТ № 129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии» (1967). В ней, в частности, предусматривается, что предприниматели и их организации, а также трудящиеся и их организации должны в своих общих интересах признать важность атмосферы взаимопонимания и доверия на предприятии, которая благотворна как для эффективной деятельности предприятия, так и для чаяний трудящихся. Создание такой атмосферы должно облегчаться путем быстрого распространения и обмена возможно более полной и объективной информацией по различным аспектам жизни предприятия и социальных условий трудящихся. С целью создания такой атмосферы администрация должна после консультации с представителями трудящихся принять соответствующие меры для применения эффективной политики связей с трудящимися и их представителями.



Эффективная политика связей должна обеспечивать такое положение, чтобы до принятия администрацией решения по важным вопросам работники должны быть проинформированы об этом и между заинтересованными сторонами происходили консультации, поскольку **передача такой информации не причиняет ущерба ни одной из сторон.**

Само по себе получение работниками и их представителями необходимой информации не означает, что работники тем самым участвуют в управлении организацией. На основании полученной информации представители работников вносят на рассмотрение органов управления организацией предложения о принятии тех или иных решений относительно проблем, затрагивающих интересы работников. Соответствующие представители имеют право участвовать в рассмотрении их предложений органами управления организацией. Участие в рассмотрении предложений, выдвинутых представителем работников, органом управления организацией, следует рассматривать в качестве формы участия работников в управлении организацией.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

ТК РФ не устанавливает срок предоставления информации по запросу представителя работников и срок рассмотрения предложений, выдвинутых представителями работников. Данные сроки можно устанавливать на уровне организации (в коллективном договоре, локальных нормативных актах).

**Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений.** Основное предназначение профсоюзов — осуществление защиты прав и интересов своих членов, их представительство перед работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления.

В ст.370 ТК РФ устанавливаются наиболее принципиальные положения осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений как правовых актов социального партнерства. В ней определяются условия и гарантии осуществления профсоюзами деятельности по выявлению фактов нарушений законодательства, договоров о труде и реагированию на



выявленные нарушения с целью защиты прав работников.

Право на осуществление контроля за соблюдением работодателями законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением коллективных договоров, соглашений предоставлено непосредственно профсоюзам, которые самостоятельно определяют, какие именно органы и (или) лица будут выполнять данную деятельность.

Первичные профсоюзные организации, даже если они не объединяют более половины работников данного работодателя и не зарегистрированы в качестве юридического лица, в полном объеме обладают полномочиями по контролю за соблюдением трудового законодательства (ст.17 Закона о профсоюзах)<sup>1</sup>.

В юридической литературе различают предварительный, текущий и последующий контроль профсоюзов.

Предварительный контроль имеет место в тех случаях, когда условия труда устанавливаются при участии профсоюзов. Цель предварительного контроля — не допустить ущемления трудовых прав и социально-экономических интересов работников.

Последующий контроль профсоюзы осуществляют в процессе реагирования на жалобы, устные обращения членов профсоюза, которые поступают в различные профсоюзные органы, в том числе и в профсоюзные комитеты организаций. Цель такого контроля — выявить уже допущенное нарушение и восстановить нарушенное право работников.

Текущий контроль профсоюзы осуществляют в плановом порядке, например, при осуществлении контроля за выполнением коллективных договоров или соглашений. В процессе текущего контроля возможно и предотвращение нарушений трудового законодательства, и устранение уже допущенных нарушений.

В зависимости от объема проверок контроль бывает сплошным или выборочным. По частоте проверок выделяют контроль разовый или периодический. Как правило, профсоюзные органы и находящиеся в их веде-

<sup>1</sup> См. также Общее положение о первичной профсоюзной организации ВЭП, в п. 2.2.7 которого закреплено право осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим вопросам, связанным с социально-трудовыми отношениями, а в п.2.2.8 — право участвовать на паритетной основе в работе комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за использованием средств социального страхования.



нии правовая и техническая инспекции труда планируют проведение проверок. Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений является плановым, периодическим (как правило, 2 раза в год) и сплошным, поскольку проверка осуществляется по всем разделам этих актов.

В целях повышения эффективности контроля профсоюзы его проводят совместно с органами государственной инспекции труда либо с органами прокуратуры, поскольку в настоящее время именно эти органы наделены правом привлекать представителей работодателя к административной либо к уголовной ответственности<sup>1</sup>.

**Профсоюзный контроль** могут осуществлять:

– профсоюзные органы, действующие в конкретной организации (у работодателя);

– профсоюзные представители (доверенные лица), в том числе руководители профессионального союза, объединения профессиональных союзов, профсоюзной организации, профорганизаторы, другие лица, уполномоченные на это уставом профессионального союза, объединения профсоюзов, положением о первичной профсоюзной организации или решением профсоюзного органа;

– профсоюзные уполномоченные по охране труда, общественные инспекторы выборного профсоюзного органа;

– профсоюзные инспекции труда (правовые инспекции труда профсоюзов);

– профсоюзные инспекции по охране труда.

В целях профессионализации контрольной деятельности профсоюзами могут создаваться **специализированные органы**: правовые инспекции труда профсоюзов и технические инспекции труда профсоюзов.

Правом на создание таких инспекций наделены, во-первых, общероссийские профсоюзы и их объединения и, во-вторых, межрегиональное или территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов, действующее на территории субъекта РФ.

Структура и полномочия инспекций определяются соответствующим профсоюзом или объединением профсоюзов (организаций профсоюзов) самостоятельно и закрепляются в положениях о данных инспекции-

<sup>1</sup> В августе 2006 года подписано Соглашение о совместной деятельности ФНПР с Рострудом, целью которого является осуществление совместных мероприятий по защите трудовых прав работников, выявлению, устранению и предупреждению их нарушений, сотрудничество в области совершенствования трудового законодательства в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.



ях. Межрегиональное или территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов, действующее на территории субъекта РФ, принимает положение об инспекциях труда профсоюзов в соответствии с типовым положением, принятым соответствующим общероссийским объединением профсоюзов<sup>1</sup>.

Правовые инспекции труда профсоюзов укомплектовываются специалистами в области права и осуществляют контроль за соблюдением законодательных положений и условий договоров о труде, а также оказывают методическую помощь иным лицам и органам, входящим в систему профсоюзного контроля.

Технические инспекции труда профсоюзов состоят из специалистов, обладающих познаниями в области технологических проблем организации труда, и по общему правилу осуществляют контроль за соблюдением технологических норм, правил по охране труда.

Важно отметить, что в ст.370 ТК РФ определены **пределы контрольной деятельности профсоюзных инспекторов труда**.

В целях проведения контроля профсоюзными инспекторами труда предоставляется право посещать любых работодателей. Особый порядок посещения работодателей профсоюзными инспекторами труда законом не установлен, поэтому следует руководствоваться правилами инспектирования организаций, установленными применительно к деятельности должностных лиц федеральной инспекции труда<sup>2</sup>. Процедуры посещения работодателей профсоюзными инспекторами труда могут также определяться коллективными договорами, соглашениями.

Сфера деятельности профсоюзных инспекторов труда ограничена работодателями, с которыми состоят в трудовых отношениях члены профсоюза (члены профсоюзов, входящих в объединение профсоюзов), создавшего соответствующую инспекцию труда.

<sup>1</sup> Типовое положение о правовой инспекции труда профсоюзов, утверждено постановлением Исполкома ФНПР от 26.09.2007 года.

<sup>2</sup> Порядок проведения проверок должностными лицами федеральной инспекции труда определяется в соответствии с ратифицированными РФ конвенциями МОТ по вопросам инспекции труда, ст.360 ТК РФ, иными федеральными законами, а также решениями Правительства РФ. Также необходимо учитывать, что с 01.07.2009 года вступает в силу Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» от 26.12.2008 № 294-ФЗ в котором урегулированы отношения в области организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля и защиты прав юридических лиц, индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля.



Профсоюзные инспекторы труда вправе проводить у данных работодателей проверки соблюдения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также законодательства о профсоюзах, выполнения условий коллективного договора, соглашения.

В соответствии с принципами социального партнерства стороны, заключившие коллективный договор осуществляют контроль за его выполнением. Кроме того, эту функцию выполняют и органы по труду. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляют и профсоюзные правовые инспекции. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду, необходимую для этого информацию **не позднее одного месяца** со дня получения соответствующего запроса.

Органы и лица, осуществляющие профсоюзный контроль, имеют **право требовать от работодателя устранения выявленных нарушений**. Требование об устранении выявленных нарушений обязательно для рассмотрения работодателем. ТК РФ устанавливает **недельный срок** для рассмотрения требования, выдвинутого представителями профсоюза. В этот срок работодатель должен принять решение о необходимости удовлетворения требования профсоюза, принять меры к устранению выявленных нарушений и сообщить об этом органу (лицу), выдвинувшему соответствующее требование, либо представить данному органу (лицу) мотивированный отказ в удовлетворении соответствующего требования.

В случае отказа работодателя от устранения выявленного нарушения представители профсоюза вправе обратиться в орган государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, либо по поручению работника – члена профсоюза обратиться в суд для разрешения возникшего индивидуального трудового спора.

Органы и лица, осуществляющие профсоюзный контроль, могут обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Процедура рассмотрения таких обращений определяется административным и уголовно-процессуальным законодательством. При установлении фактов нарушений законов и иных нормативных правовых актов о труде, допущенных руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями, работодатель обязан



применить к указанным лицам дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

**Принятие решений работодателем с учетом мнения представителей работников.** Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа **в случаях, предусмотренных ТК РФ**.

Несмотря на то, что весь комплекс прав по управлению трудом принадлежит работодателю, последний в случаях, предусмотренных ТК РФ, принимает соответствующие решения только после завершения процедуры учета мнения профсоюзного органа (представительного органа работников).

ТК РФ устанавливает необходимость использования **процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа**, во-первых, при принятии отдельных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, во-вторых, при расторжении трудового договора с работниками – членами профсоюза по инициативе работодателя по отдельным основаниям и, в-третьих, при принятии отдельных управленческих решений.

Применительно к процедурам принятия управленческих решений с учетом мнения представителей работников ТК РФ использует **различные наименования представителей работников**. Работодатель должен тщательно уточнять позиции, предусмотренные в ТК РФ (они рассредоточены по всему его тексту ТК РФ), чтобы выбрать для себя оптимальный вариант решения вопросов управления организацией с учетом указанных выше аспектов.

Под представительным органом работников следует понимать орган, представляющий работников в отношениях социального партнерства (выборный орган первичной профсоюзной организации, уполномоченный законом или работниками на представительство, иной представительный орган работников).

Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов установлен ст.372 ТК РФ. Особого порядка учета мнения представительного органа работников ТК РФ не устанавливает, поэтому на практике следует руководствоваться порядком, предусмотренным ст.372 ТК РФ.

ТК РФ предусматривает, что **с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации** решаются следующие вопросы:

– введение и отмена ранее срока режима неполного рабочего времени при угрозе массового увольнения из-за изменений определенных сторонами условий трудового договора (ст.74 ТК РФ);





- рассмотрение вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюза (ст.ст.82,373 ТК РФ);
- проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников (ст.82 ТК РФ).
- привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч.2 ст.99 ТК РФ;
- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- установление режима разделения рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ);
- определение размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочий праздничный день (ст.112 ТК РФ);
- привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч.2 ст.113 ТК РФ);
- установление с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков (ст.116 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие мер по предотвращению массового увольнения (ст.180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка организации (ст.190 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждения перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст.221 ТК РФ);
- установление порядка применения вахтового метода (ст.297 ТК РФ);
- увеличение продолжительности вахты до 3-х месяцев (ст.299 ТК РФ);
- утверждение графика работы при вахтовом методе (ст.301 ТК РФ);
- установление надбавки за вахтовый метод работы у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере (ст.302 ТК РФ);
- установление размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа при использовании отпу-



- ска работниками, занятыми у работодателей, расположенных в районах Крайнего Севера, не относящихся к бюджетной сфере (ст.325 ТК РФ);
  - установление размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом работников, занятых у работодателей, расположенных в районах Крайнего Севера, не относящихся к бюджетной сфере (ст.326 ТК РФ);
  - принятие локальных нормативных актов, устанавливающих особенности регулирования труда спортсменов, тренеров (ст.348.1 ТК РФ).
- С учетом мнения представительного органа работников** решаются следующие вопросы:
- установление порядка проведения аттестации (ст.81 ТК РФ);
  - определение перечня работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
  - составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
  - принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ст.135 ТК РФ);
  - утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
  - установление размеров повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями (ст.147 ТК РФ);
  - установление конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ);
  - установление размеров доплат за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
  - применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
  - принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
  - утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
  - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня профессий и специальностей, форм профессиональной подготовки и переподготовки работников (ст.196 ТК РФ).
- Наконец, при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда (ст.212 ТК РФ) работодатель **учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.**

Локальные нормативные акты, принятые работодателем без соблюдения установленного порядка учета мнения представительного



органа работников, недействительны и не подлежат применению (ч.4 ст.8 ТК РФ).

Перечень вопросов, решаемых работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, может быть расширен коллективным договором, соглашением.

Обязательность использования процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа **не означает наличия у работодателя обязанности согласиться с мнением представителя работников или соотносить свои решения с его предложениями.** Право принятия окончательного решения сохраняется за работодателем, который может как соглашаться, так и отвергнуть позицию и предложения выборного профсоюзного органа.

По своей сути данная процедура представляет собой **консультации**, которые работодатель обязан проводить с представителями работников. В ходе данных консультаций стороны могут выработать согласованное решение или констатировать наличие разногласий **при сохранении за работодателем права на принятие управленческого решения незамедлительно после завершения консультаций.**

**Учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.** Работодатель обязан использовать процедуру учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора в трех случаях:

- в связи с сокращением численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ);
- в связи с недостаточной квалификацией работника, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ст.81 ТК РФ);
- в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п.5 ст.81 ТК РФ).

Процедура учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется только при принятии решения о возможном прекращении трудового договора с **работником, который является членом профессионального союза.**

Учету подлежит мнение выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации, входящей в состав профессионального союза, членом которого является работник, в отношении которого принимается решение о прекращении трудового договора.

Процедура принятия решения о прекращении трудового договора с учетом мнения профсоюза состоит из следующих этапов:



– рассмотрения проекта решения работодателя выборным органом первичной профсоюзной организации;

– проведения дополнительных консультаций при несовпадении позиций сторон;

– принятия решения работодателем.

**На первом этапе** работодатель направляет проект решения (приказа, распоряжения) о возможном расторжении трудового договора и обоснование необходимости его принятия (копии документов, являющиеся основанием для принятия данного решения) выборному профсоюзному органу. Выборный профсоюзный орган рассматривает представленный проект и формулирует по нему свое мнение.

Мотивированное мнение выборного профсоюзного органа по проекту решения о возможном прекращении трудового договора должно быть направлено работодателю в течение **7 рабочих дней** со дня получения проекта. Если выборный профсоюзный орган согласен с предлагаемым проектом, то работодатель принимает решение о расторжении трудового договора с работником. Работодатель вправе принять данное решение также в тех случаях, если выборный профсоюзный орган не соглашается с предлагаемым проектом, но его мнение не содержит мотивировки либо соответствующее мнение представлено по истечении установленного законом **7-дневного срока.** Мнение, представленное позже данного срока, может вовсе не рассматриваться работодателем.

Под мотивированным мнением следует понимать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, основанное на соответствующих нормах действующего трудового законодательства и деловых (профессиональных) качествах конкретного работника. Не может быть признано мотивированным мнение профсоюза, если в основе его лежат такие доводы, как «считаем увольнение нецелесообразным» или «несвоевременным» и т.п.

В случае прекращения трудового договора по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ работодатель представляет помимо проекта соответствующего приказа следующие документы:

- штатное расписание, действующее на момент принятия решения о сокращении численности или штата;
- проект нового штатного расписания;
- обоснование необходимости проведения мероприятий по сокращению численности или штата. Обоснование может быть различным, в частности, изменение задач, стоящих перед организацией, фи-



нансовый кризис, сокращение объемов производства, отсутствие сбыта продукции и т.д.;

– копию письменного уведомления работника о предстоящем сокращении его должности;

– копию уведомления органов занятости. В соответствии с п.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем **за два месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, 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;

– доказательства отсутствия у работника преимущественного права на оставление на работе;

– доказательство того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации, которые он может занять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья;

– доказательства того, что работнику разъяснялось его право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере 2-месячного среднего заработка.

Прекращение трудового договора с работником по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ может быть произведено без учета мнения выборного органа, если он не представит такое мнение в течение 7 рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа об увольнении и копий документов, а также в случае, если выборный орган ППО представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника.

Важно также отметить, что мнение выборного органа первичной профсоюзной организации **не требуется** при прекращении трудового договора по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ с работником, не являющимся членом профсоюза.

При прекращении трудового договора в соответствии п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ работодатель представляет выборному профсоюзному органу:

– положение об аттестации;



– копию проекта приказа об увольнении;

– протоколы аттестации;

– доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации, которые работник может занять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

При этом следует иметь в виду, что в соответствии со ст.82 ТК РФ в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от выборного органа первичной профсоюзной организации.

При расторжении трудового договора по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации:

– копию проекта приказа об увольнении;

– копии приказов о привлечении работника к дисциплинарной ответственности;

– копии объяснений работника;

– копии актов об отказе дать объяснение;

– копии документов, фиксирующих факт совершения работником дисциплинарного проступка.

**Второй этап** представляет собой **дополнительные консультации**, проводящиеся между работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации. Проведение консультаций осуществляется в том случае, если на первом этапе согласие относительно предполагаемого расторжения трудового договора достигнуто не было.

Инициатором проведения дополнительных консультаций выступает выборный профсоюзный орган. Процесс проведения консультаций представляет собой переговоры представителей сторон. ТК РФ не устанавливает никаких формальных требований к организации переговорного процесса, оставляя решение соответствующих вопросов на усмотрение сторон. Поэтому каждая из сторон вправе уполномочить на участие в переговорах и неодинаковое количество представителей. Вопросы о конкретном времени, месте, техническом обеспечении проведения переговоров решаются по соглашению сторон.

На проведение дополнительных консультаций отводится **3 рабочих дня**. Стороны по соглашению между собой вправе увеличить срок их проведения. Результат консультаций (достижение согласия или констатация наличия разногласий) оформляется протоколом, подписание которого означает завершение данного этапа.



Работодатель имеет право расторгнуть с работником трудовой договор **вне зависимости от результатов консультаций** с выборным органом первичной профсоюзной организации. Соответствующий приказ (распоряжение) может быть издан работодателем **не ранее чем по истечении десяти рабочих дней** с момента направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа (распоряжения) и документов, обосновывающих необходимость его принятия, и не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст.373 ТК РФ). В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

При пропуске указанного месячного срока расторжение трудового договора осуществлено быть не может иначе как после завершения новой процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа.

Решение работодателя о прекращении трудового договора может быть обжаловано в государственную инспекцию труда или в суд.

Для рассмотрения государственной инспекцией труда жалоб (заявлений) работника или представляющего его интересы выборного органа первичной профсоюзной организации установлены сокращенные сроки. Данная жалоба (заявление) должна быть рассмотрена **в течение 10 дней**. В случае установления незаконности приказа (распоряжения) государственная инспекция труда обязана выдать работодателю предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула. Данное предписание **обязательно к исполнению, но может быть обжаловано работодателем в суд**.

Работодатель или его представитель могут обжаловать предписание государственного инспектора труда, выданное по вопросу, находящемуся на рассмотрении органа по рассмотрению трудовых споров, в течение 10 дней с момента его получения (ст.357 ТК). Этот срок следует применять и при обжаловании предписания, выданного по результатам проверки, проводившейся по жалобе (заявлению), поданной после расторжения трудового договора с использованием процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Поскольку ТК РФ не обязывает работодателя восстановить на работе работника немедленно после получения предписания государственного инспектора труда, следует признать, что обжалование предписания **должно приостанавливать его исполнение** до вступления в законную силу решения суда об отказе в удовлетворении жалобы работодателя.



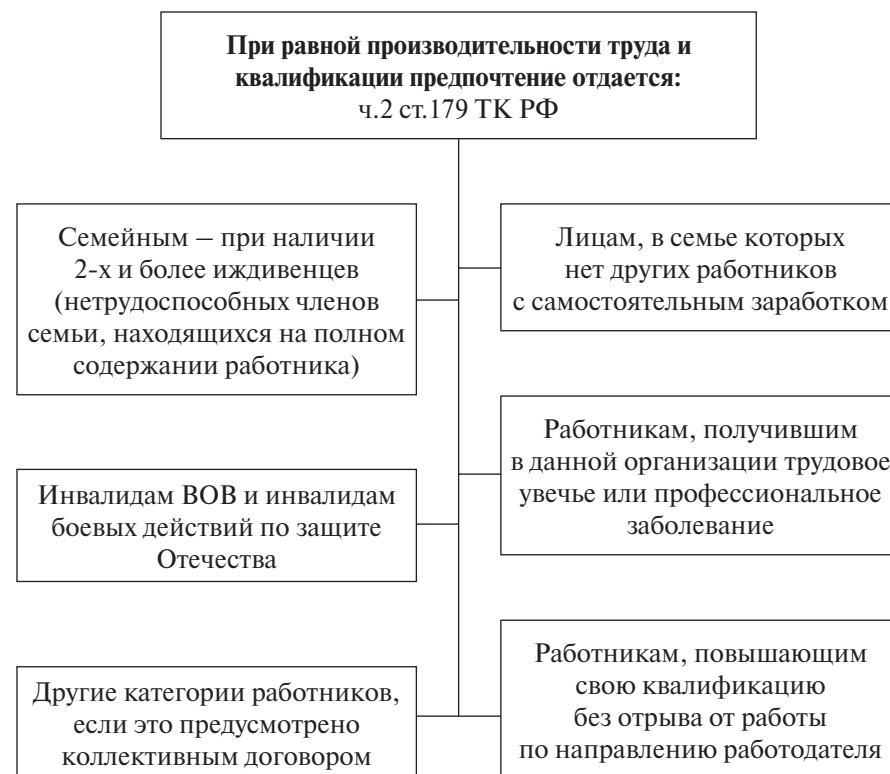
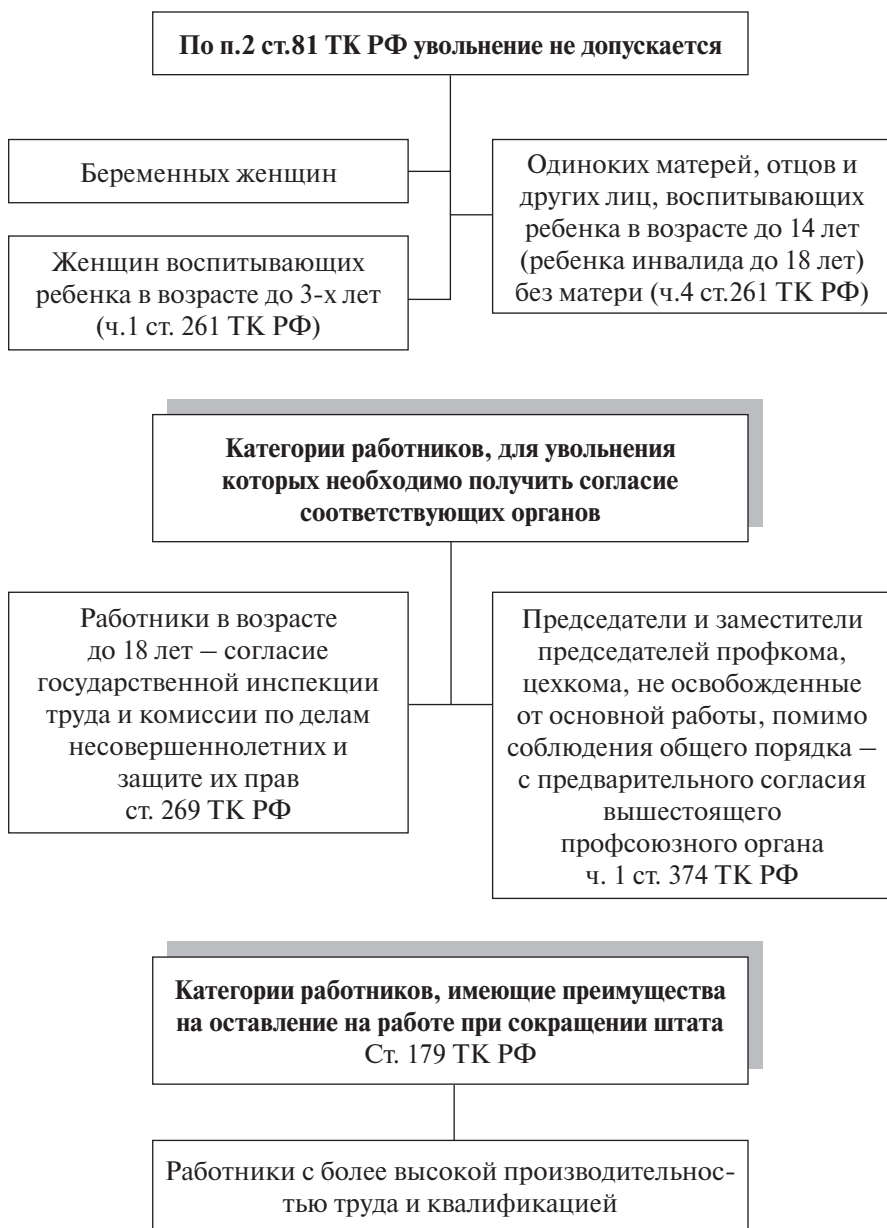
Обжалование увольнения непосредственно в суд осуществляется работником или представляющим его интересы выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с гл.60 ТК РФ и гражданским процессуальным законодательством.

При рассмотрении дела в суде работодателю надлежит представить доказательства того, что проект приказа, а также копии документов, являющиеся основанием для принятия указанного решения, направлялись в соответствующий выборный профсоюзный орган; работодатель провел дополнительные консультации с профсоюзным органом в тех случаях, когда профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. В случае несоблюдения работодателем требований законодательства об обращении в соответствующий выборный профсоюзный орган за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника незаконно, и он подлежит восстановлению на работе (подп. «в» п. 24, п. 26 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

Для наглядного отображения упомянутых процедур приведем некоторые алгоритмы действий при расторжении договора по инициативе работодателя:

**Увольнения при сокращении численности или штата работников.**

1. Определить конкретные должности или численность персонала, подлежащего сокращению;
2. Провести анализ кадров, занимающих сокращаемые должности, выявить лиц, имеющих дополнительные гарантии при увольнении;



3. Сообщение выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения сокращения. В случае массового увольнения – сообщить профкому о готовящихся мероприятиях не позднее чем за 3 месяца (ч.1 ст.82 ТК РФ);

4. Предложение высвобождаемому работнику другой работы, имеющейся в организации, соответствующей квалификации работника;

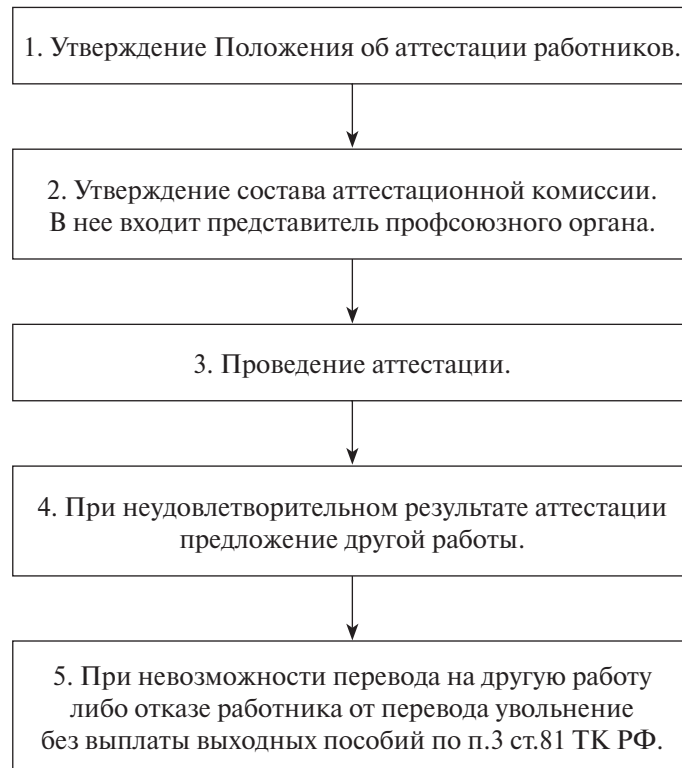
5. Персональное предупреждение работника под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (с письменного согласия работника он может быть уволен без предупреждения за 2 месяца с выплатой дополнительной компенсации в размере 2-х месячного среднего заработка);

6. При увольнении членов профсоюза: направление в профком проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для увольнения с целью получения его мотивированного мнения (ст. 373 ТК РФ);



7. Издание приказа об увольнении в течение 1 месяца со дня получения мотивированного мнения профкома с выплатой выходного пособия в размере среднего месячного заработка и других выплат, предусмотренных ст.178 ТК РФ.

Увольнения при выявлении у работника недостаточной квалификации (п.3 ст.81 ТК РФ).



При этом необходимо помнить о дополнительных гарантиях членам профсоюза и руководителям профсоюзных органов при увольнении по п.3 ст. 81 ТК РФ:

– члены профсоюза могут быть уволены лишь с учетом мотивированного мнения профкома (ч.1 ст.373 ТК РФ);



– председатели и заместители председателей цехкома и профкома могут быть уволены, помимо соблюдения общего порядка, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ч.1 ст.374 ТК РФ);

– гарантии председателям профкома и их заместителям сохраняются в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий (ст.376 ТК РФ).

Мнение профкома необходимо учитывать и при увольнении члена профсоюза по п.5 ст.81 ТК РФ за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, т.е. за систему нарушений. Процедура учета мнения во всех названных случаях одинаковая. Да и гарантии, которые предоставляются беременным женщинам, подросткам в возрасте до 18 лет, не освобожденным от основной работы председателям профкомов, цехкомов и их заместителям во всех случаях расторжения трудового договора по инициативе работодателя одинаковые (см. статьи 261, 269, 374 и 376 ТК РФ).

**Взаимодействие работодателя и представительных органов работников при принятии локальных нормативных правовых актов.** Одной из сфер взаимодействия работодателя с представителями работников – профсоюзами является локальное правотворчество.

Законодатель, к сожалению, не дает определения понятию «локальный нормативный акт». Он лишь говорит о праве работодателей (юридических лиц и индивидуальных предпринимателей) принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права<sup>1</sup>, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями (ст.8 ТК РФ).

В юридической литературе написано не мало научных работ, посвященных исследованию правовой природы, понятию и предназначению локальных нормативных актов<sup>2</sup>. Локальные нормативные правовые акты могут регулировать в организации не только сложившиеся отноше-

<sup>1</sup> Далее – локальные нормативные акты.

<sup>2</sup> См., например: Алиев А.М. Теоретические проблемы локального правового регулирования в современном российском праве: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Волгоград, 2001; Веселова Е.Р. Локальные нормы трудового права: Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Томск, 2004; Ершова Е.А. Нормативные правовые акты работодателя, содержащие нормы трудового права. // Трудовое право. 2007. № 12 и др.



ния, но и осуществлять опережающее регулирование, т.е. локальный акт, принятый в установленном порядке может вызывать к жизни отношения, которые желательны для работодателя. Так, при отсутствии в организации бригадных форм организации и оплаты труда работодатель, утвердив своим приказом Положение о новых формах организации труда, создает правовую базу для возникновения новых отношений по организации и управлению трудом на основе бригадного подряда.

В ст.8 ТК РФ указывается место локальных нормативных актов в системе трудового законодательства. Они не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением. Таким образом, локальные нормативные акты находятся на низшей ступени иерархической лестницы и если такой акт ухудшает положение работника либо принят без соблюдения предусмотренного ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, то он является недействительным и не подлежит применению с момента принятия. В таких случаях применяются трудовое законодательство или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Руководитель организации вправе принимать локальные нормативные акты самостоятельно. Однако ТК РФ предусматривает его обязанность принимать отдельные локальные нормативные правовые акты при участии выборного представительного органа работников. Такое участие может быть различным: в отдельных случаях профсоюзу предоставляется право только высказать свое мнение относительно локального акта. Тут профсоюз обладает так называемым факультативным правом: он свое мнение высказывает, а работодатель поступает так, как считает необходимым.

**Процедура** принятия локального нормативного акта с учетом мнения профсоюза состоит из следующих этапов:

- рассмотрения проекта локального нормативного акта выборным профсоюзным органом;
- проведения дополнительных консультаций при несовпадении позиций сторон;
- принятия локального нормативного акта работодателем.

На первом этапе работодатель направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование необходимости его принятия выборному профсоюзному органу. Выборный профсоюзный орган рассматривает представленный проект и выражает



работодателю свое мотивированное мнение. Оно должно быть направлено работодателю в течение **5 рабочих дней** со дня получения проекта. Если выборный профсоюзный орган согласен с предлагаемым проектом, то работодатель принимает локальный нормативный акт.

Работодателю может быть рекомендован примерный текст такого документа, который направляется на бланке организации – Приложение № 2.

Второй этап (дополнительные консультации между работодателем и выборным профсоюзным органом) проводится в том случае, если на первом этапе согласие относительно проекта локального нормативного акта не было достигнуто.

Организация проведения дополнительных консультаций возложена на работодателя, который обязан проявить инициативу и обеспечить техническое оснащение проведения консультаций. Процесс проведения консультаций представляет собой переговоры представителей сторон.

ТК РФ не устанавливает никаких формальных требований к организации переговорного процесса, оставляя решение соответствующих вопросов на усмотрение сторон. Поэтому каждая из сторон вправе уполномочить на участие в переговорах и неодинаковое количество представителей. Вопросы о конкретном времени и месте проведения переговоров решаются по соглашению сторон.

Законодатель **обязывает** профсоюзный орган **обосновать свою позицию**, дать развернутое заключение по представленному локальному нормативному акту.

Это означает, что профсоюзный орган должен **письменно выразить как свое мнение, так и его мотивировку**.

При обосновании своего мнения профсоюзному органу необходимо ссылаться на положения законодательства, коллективный договор, локальные нормативные акты, уже действующие в организации, положения трудовых договоров, заключенных с работниками, на положения Генерального, отраслевого тарифного и иных соглашений, на сложившиеся в данной сфере, отрасли, местности и правовые обыкновения.

**Отсутствие мотивировки** может быть расценено работодателем как уклонение профсоюзного органа от согласования позиций, и он вправе принять локальный акт в той редакции, которая предлагалась профсоюзному органу для получения мотивированного мнения.

В соответствии со ст.372 ТК РФ на проведение дополнительных консультаций отводится **3 дня**, исчисляемых с момента получения рабо-



тодателем мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. Стороны по соглашению между собой вправе увеличить срок их проведения. Результат консультаций (достижение согласия или констатация наличия разногласий) оформляется **протоколом**, подписание которого означает завершение данного этапа учета мнения выборного профсоюзного органа.

Работодатель вправе принять локальный нормативный акт **вне зависимости** от достижения в ходе консультаций взаимоприемлемого решения.

Принятый работодателем локальный акт может быть **обжалован** в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Правом на обжалование такого акта обладает выборный орган первичной профсоюзной организации. В указанном порядке может быть обжалован не всякий локальный нормативный акт работодателя, а лишь принятый в нарушение установленного порядка учета мнения выборного профсоюзного органа либо принятый в соответствии с указанным порядком, но противоречащий, по мнению заявителя, трудовому законодательству, коллективному договору, соглашению.

В ст.372 ТК РФ определены процедурные особенности рассмотрения жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа, поданной в соответствии с данной статьей в орган государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

Государственная инспекция труда обязана провести проверку правомочности 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**.

Такое **предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке**, т.к. только суд в соответствии с Конституцией РФ и федеральным законодательством может провести полную, всестороннюю и объективную проверку всех обстоятельств дела, с учетом позиций и доводов сторон, защиты их законных прав и интересов.

Принятие работодателем локального нормативного акта после подписания в ходе дополнительных консультаций протокола разногласий **является основанием для начала коллективного трудового спора** (ст.398 ТК РФ).



## 5. Гарантии, предоставленные полномочным представителям работников<sup>1</sup>.

Статья 374 ТК РФ устанавливает особые **гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций**, их структурных подразделений не ниже цеховых и продолжающим исполнять свои обязанности по трудовому договору. Наличие в законе усложненного порядка расторжения трудового договора с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, объясняется необходимостью обеспечения их независимости от работодателя, которая выступает обязательным условием надлежащего исполнения данным лицом своих функций по представительству прав и интересов работников – членов профсоюза.

Наименования выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций определяются уставами профсоюзов, положениями о первичных профсоюзных организациях.

Особый порядок расторжения трудового договора в данном случае заключается в том, что работодатель помимо соблюдения всех требований, установленных законом применительно к увольнению работников, обязан запросить согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа соответствующего профсоюза, объединения профсоюзов, в состав которого входит первичная профсоюзная организация. Такими органами, как правило, являются территориальные, региональные (межрегиональные) комитеты профсоюза, центральный комитет соответствующего профсоюза либо руководящий орган (президиум, совет и т.п.) объединения профсоюзов.

Учитывая, что ТК РФ не установил срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие на увольнение которого дано вышестоящим выборным профсоюзным органом, следует исходить из того, что увольнение (по аналогии с ч.5 ст.373 ТК РФ) может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение (ч.2 п.25 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

При рассмотрении дела в суде работодателю надлежит представить доказательства того, что профсоюзный орган дал согласие по тем основа-

<sup>1</sup> См. также п. 7.4.10 – 7.4.11 ОТС.





ниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об увольнении (ч.2 п.24 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора увольнение работника является незаконным, и он подлежит восстановлению на работе (п.26 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

ТК РФ не устанавливает срока, в течение которого профсоюзный орган обязан рассмотреть представление работодателя и определить свое отношение относительно дачи согласия или отказа в согласовании расторжения трудового договора. На практике такие представления принято рассматривать на ближайшем заседании вышестоящего выборного профсоюзного органа, проводящемся в соответствии с уставом и регламентом профсоюза (объединения профсоюзов).

В ст.374 ТК РФ устанавливаются гарантии участия работников в деятельности выборных органов профсоюзов. Соответствующие гарантии распространяются на членов выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, продолжающих работу по трудовому договору (не освобожденных от основной работы).

На время работы выборного коллегиального органа профсоюза, членом которого является данный работник, проведения профсоюзных съездов или конференций указанные лица освобождаются от работы с сохранением за ними места работы. Порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях устанавливается в коллективном договоре, соглашении. Если в правовых актах социального партнерства эти вопросы не решены, то профсоюз, объединение профсоюзов выплачивают работнику за указанное время компенсацию. Размер компенсации определяется решением соответствующего профсоюза, объединения профсоюзов.

Запрет на увольнение по инициативе работодателя в определенных законом случаях распространяется не на всех членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, а только на руководителей коллегиальных выборных профсоюзных органов и их заместителей.

В ст.375 ТК РФ устанавливаются **гарантии трудовых прав работников, которые были освобождены от работы в связи с избранием их на выбор-**



**ные должности в выборный орган первичной профсоюзной организации.** Поскольку данные лица прекращают трудовые отношения с работодателем и заключают трудовой договор с соответствующим профсоюзом (первичной профсоюзной организацией), то последний и несет все права и обязанности работодателя в отношении данного работника.

Основной гарантией трудовых прав данного работника выступает включение времени его работы в выборном органе первичной профсоюзной организации на выборной должности в специальный трудовой стаж. Работа в вышестоящих органах профсоюза, объединения профсоюзов не будет включаться в специальный трудовой стаж, но включается в общий трудовой стаж, как и любая другая работа по трудовому договору.

В период работы указанного работника в выборном органе первичной профсоюзной организации на выборной должности он обладает всеми правами, социальными гарантиями и льготами, которые включены в коллективный договор, наравне с работниками организации, индивидуального предпринимателя. ТК РФ не требует распространения указанных гарантий на работников, заключивших трудовой договор с профсоюзом, первичной профсоюзной организацией о работе по обслуживанию деятельности соответствующего выборного профсоюзного органа. Распространение гарантий, установленных коллективным договором, на этих лиц возможно только при закреплении данного условия в самом коллективном договоре.

Работник, прекративший работу на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации, имеет возможность вернуться на прежнюю (до избрания на выборную профсоюзную должность) работу. Предоставление работнику после окончания срока его выборных полномочий прежней работы (должности) является обязанностью работодателя и не зависит от того, принят ли на соответствующую должность иной работник. Поскольку избрание работника на выборную должность в профессиональный союз осуществляется исключительно на определенный срок, принятие на освободившуюся должность иного работника возможно только на соответствующий срок для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы.

В тех случаях, когда прежняя работа (должность) отсутствует вследствие произошедших технологических или организационных изменений условий труда, повлекших ее сокращение, работодатель обязан предложить работнику другую равноценную работу (должность).



Если ни прежнюю, ни другую равноценную работу (должность) по прежнему месту работы предоставить невозможно, то за работником на период трудоустройства сохраняется его средний заработок. Срок сохранения заработка ограничен 6 месяцами, а в случае учебы или переквалификации работника – одним годом. Обязанность проведения данных выплат возложена на общероссийский (межрегиональный) профсоюз.

Работник может отказаться как от прежней работы (должности), так и от другой равноценной (должности). В этом случае по общему правилу средний заработок на период трудоустройства за ним не сохраняется. Решение о сохранении заработка на период трудоустройства может быть принято общероссийским (межрегиональным) профсоюзом.

Трудовое законодательство также содержит **гарантии от увольнения профсоюзных активистов, прекративших исполнение профсоюзных обязанностей** (ст.376 ТК РФ). Эти гарантии распространяются не на всех профсоюзных активистов, а только **на руководителей выборного органа первичной профсоюзной организации и заместителей руководителя соответствующего органа.**

Срок действия соответствующих гарантий – два года с момента окончания срока выборных полномочий данных лиц.

Круг лиц, на которых распространяются указанные в комментируемой статье гарантии, срок их действия, а также объем гарантий могут быть расширены коллективным договором, соглашением.

**Создание условий, обеспечивающих деятельность представителей работников.** Работодатель обязан создавать необходимые условия, позволяющие первичной профсоюзной организации и ее органам нормально функционировать в организации. В частности, в соответствии со ст.377 ТК РФ работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах)<sup>1</sup>. Работодатель, численность работни-

<sup>1</sup> Например, решением Полевского городского суда признаны незаконными действия администрации муниципального унитарного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство №2» г. Полевской, выразившиеся в отказе в предоставлении первичной организации свободного профсоюза работников сферы коммунального хозяйства города помещения. Суд обязал администрацию не только предоставить бесплатно необходимое помещение, но и указал, что оно должно быть со всем необходимым оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной.



ков которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

В соответствии с ч.4 ст.377 ТК РФ в случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на **культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.**

Важно отметить, что в настоящее время положениями п.7.4.5 Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2009–2011 годы<sup>1</sup> закреплено положение об обязанности работодателей предусматривать выделение средств на культурно-массовую работу и физкультурно-оздоровительную работу и обеспечить проведение данных мероприятий совместно с первичной профсоюзной организацией. В соответствии с ОТС порядок и условия перечисления работодателем вышеуказанных средств на счет первичной профсоюзной организации определяются в коллективном договоре организации. При этом несоблюдение **целевого назначения** указанных средств, например, включение в договор положений о том, что данные средства направляются на организацию культурно-просветительской и физкультурной работы, создает для работодателя риск предъявления профсоюзом требований о двойном выделении финансовых средств: и по основаниям, указанным в п.7.4.5 ОТС, и в соответствии с коллективным договором.

Положения ч.7 ст.377 ТК РФ предусматривают возможность оплаты труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

Необходимо отметить, что выплата заработной платы, в частности, председателю первичной профсоюзной организации, хоть и не распространена в практике коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, в т.ч. в организациях электроэнергетики, возможна, при **обязательном** соблюдении следующего условия – включения в коллективный договор **конкретного размера** оплаты труда.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно

<sup>1</sup> Далее – ОТС.



перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, соглашениями.

Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором, исходя из принципов обоснованности, уважения и учета интересов сторон, а также реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами.

Исходя из смысла ст.32 ТК РФ, работодатель должен создавать аналогичные условия для непрофсоюзных представителей работников (представительного органа). Конвенция МОТ № 135 (ч.1 ст.2) предусматривает, что представителям трудящихся предоставляются на предприятии соответствующие возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои функции. Предоставление таких возможностей не должно снижать эффективность работы соответствующего предприятия (ч.3 ст.2 указанной Конвенции).

## 6. Ответственность при взаимодействии социальных партнеров.

Привлечение лиц, представляющих стороны социального партнерства, к юридической ответственности является одним из способов обеспечения функционирования социально-партнерского регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

ТК РФ впервые установил принцип равной юридической ответственности представителей всех сторон социального партнерства, виновных в нарушении законодательства о социальном партнерстве, а не только лиц, представляющих работодателя.

Лица, представляющие в рассматриваемых отношениях как работников, так и работодателей, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Права, предоставленные профсоюзам законодательством, а также их задачи, определенные внутрипрофсоюзными документами, одновременно являются их обязанностями. За выполнение своих обязанностей



руководители профсоюзных органов несут ответственность, предусмотренную уставами общероссийских профсоюзов, т.е. это общественная ответственность.

Юридическая ответственность представителей работников, как стороны социально-партнерских отношений, предусмотрена ст.ст.54, 55 ТК РФ. В частности, представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

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.

Регулируя вопросы административной ответственности должностных лиц, Кодекс об административных правонарушениях<sup>1</sup> определяет, что такому виду ответственности подлежит должностное лицо в случае совершения им административного правонарушения в связи с неисполнением либо ненадлежащим исполнением своих служебных обязанностей (ст.2.4 КоАП).

Совершившие административные правонарушения в связи с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций руководители и другие работники иных организаций, а также лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, несут административную ответственность **как должностные лица**, если законом не установлено иное.

В гл.5 КоАП «Административные правонарушения, посягающие на права граждан» предусматривается ряд составов административных правонарушений, связанных с нарушением норм о социальном партнерстве и практике их применения, а также определяет круг государственных органов и их должностных лиц, имеющих право применять административные наказания в виде административного штрафа.

<sup>1</sup> Далее – КоАП.



Так, уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки влечет за собой наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей (ст.5.28 КоАП).

Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, влечет за собой наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей (ст. 5.29 КоАП).

Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения влечет за собой наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей (ст.5.30 КоАП).

Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции), влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей (ст.5.32 КоАП).

Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, влечет наложение административного штрафа в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей (ст.5.33 КоАП).

Среди органов, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, КоАП называет федеральные органы исполнительной власти, их учреждения, структурные подразделения и территориальные органы, а также иные государственные органы, уполномоченные на то исходя из задач и функций, возложенных на них федеральными законами либо нормативными правовыми актами Президента РФ или Правительства РФ.

Дела об административных правонарушениях, предусмотренных КоАП, рассматривают в пределах своих полномочий должностные лица,



указанные в гл.23 КоАП, от имени указанных в нем органов. Рассматривать такие дела от имени соответствующих органов уполномочены:

- руководители соответствующих федеральных органов исполнительной власти, их учреждений, их заместители;

- руководители структурных подразделений и территориальных органов соответствующих федеральных органов исполнительной власти, их заместители;

- иные должностные лица, осуществляющие в соответствии с федеральными законами либо нормативно – правовыми актами Президента РФ или Правительства РФ надзорные или контрольные функции (ст.22.2 КоАП).

Дела об административных правонарушениях, предусмотренных законами субъектов РФ, от имени органов, указанных в КоАП, рассматривают уполномоченные должностные лица органов исполнительной власти субъектов РФ.

Должностные лица, уполномоченные рассматривать дела об административных правонарушениях, обладают этими полномочиями в полном объеме, если КоАП или законом субъекта РФ не установлено иное.

В числе органов, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, названы федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда, которые рассматривают, в частности, дела, предусмотренные ч.1 ст.5.27, ст.5.28 – 5.34, 5.44 КоАП.

Наряду с привлечением к административной ответственности работники организации, виновные в нарушении законодательства о социальном партнерстве, могут привлекаться также и к дисциплинарной ответственности (см. гл.30 ТК РФ).

К уголовной ответственности за нарушение законодательства о социальном партнерстве руководители организаций могут быть привлечены только при невыполнении положений коллективного договора, соглашения, определяющих сроки выплаты заработной платы (ст.145.1 Уголовного кодекса РФ).

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению влечет наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей (ст.5.31 КоАП).

Несмотря на то, что в ТК РФ декларируется привлечение к ответственности за виновное нарушение или невыполнение обязательств, предумо-



тренных коллективным договором, соглашением, и представителей работодателей, и представителей работников, КоАП предусматривает, что субъектом соответствующего административного правонарушения может являться **исключительно работодатель или лицо, его представляющее**, а лиц, представляющих работников, в качестве субъектов такой ответственности КоАП не предусматривает.

Что касается представителей работников, то они могут привлекаться к ответственности в некоторых случаях, связанных с реализацией права на коллективные трудовые споры (см. гл.61 ТК РФ).

На представителей работодателя, не выполняющих по своей вине обязательств по коллективному договору, соглашению, могут быть наложены дисциплинарные взыскания в соответствии с ТК РФ (ст.192, 193), если в их трудовые обязанности входит выполнение соответствующих обязательств.

Освобожденные от основной работы выборные члены профсоюзных органов, совершившие подобные правонарушения, также могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, если в их обязанности входит выполнение или обеспечение выполнения обязательств, принятых на себя профсоюзом (профсоюзным органом). Право наложения дисциплинарного взыскания в таких случаях принадлежит руководителю профсоюза (профсоюзной организации), с которым выборный работник состоит в трудовых отношениях, а также руководителям вышестоящих профсоюзных органов.

Учитывая изложенное можно сделать вывод, что законодательство (трудовое и административное) предусматривает возможность привлечения к **ответственности** за невыполнение обязательств по социальному партнерству лишь в отношении работодателя и его должностных лиц. Поэтому определение возможных **правомерных действий** работодателя, направленных на повышение **ответственности** полномочных представителей работников за неисполнение обязательств, принятых в рамках социального партнерства и закрепленных в коллективном договоре, других документах, устанавливающих для организации конкретные задачи социально партнерства является **практически невыполнимой**.

Еще раз необходимо подчеркнуть, что любые обязательства для работодателя с включением их в коллективный договор или локальные нормативные акты становятся **юридически обязательными**, что предполагает возможность наступления **юридической ответственности** в случае невыполнения взятых на себя обязательств.



Для другой же – работников (их представителей) **возможность привлечения к юридической ответственности** или хотя бы разделения экономической ответственности **фактически отсутствует**.

Таков механизм социального партнерства. Нормы трудового законодательства во всех странах построено с учетом того непреложного факта, что на деле существует совершенно очевидное экономическое неравенство работодателей и наемных работников (их представителей). Это мировой опыт, основывающийся, в т.ч., и на практике МОТ. Все возможные риски за последствия экономической деятельности, за организационные решения берет на себя работодатель.

Единственная возможность привлечения к ответственности работников (и их представителей) возникает тогда, когда они берут на себя обязательство не объявлять забастовку – при условии, что работодатель выполняет положения законодательства, коллективного договора, локальных нормативных актов. Если все это имеет место, а работники, тем не менее, все-таки объявляют забастовку, то она может быть судом признана незаконной и у работодателя возникает возможность применения мер дисциплинарной ответственности (по отношению к работникам) и имущественной (по отношению к их представителям – если у них есть имущество, на которое можно обратить взыскание). Представительный орган работников будет обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом (ст.417 ТК РФ). Однако важно заметить, что возмещение убытков по решению суда – это гражданско-правовая имущественная ответственность. К ней может привлекаться только юридическое лицо, обладающее собственным имуществом. В связи с этим обязанность возмещения вреда, возникшего в результате проведения незаконной забастовки, может быть возложена только на такого представителя работников, который является юридическим лицом. Иные представители работников, не имея прав юридического лица, не могут нести имущественную ответственность<sup>1</sup>. Судебная практика до настоящего времени не знает примеров привлечения первичной профсоюзной организации к имущественной ответственности.

Таким образом, никаких правомерных действий, направленных на **повышение ответственности** представителей работников за неисполнение

<sup>1</sup> См.: Комментарий к ТК РФ (постатейный). Под. ред. К.Н. Гусова. М.: «Проспект», 2008.



обязательств, принятых в рамках социального партнерства и закрепленных в коллективном договоре, других документах, устанавливающих для организации конкретные задачи социального партнерства, в арсенале у работодателя не имеется.

### Заключение.

Подводя итог данной работы, следует обратить внимание на следующие существенные моменты:

1. Социальное партнерство является **системой** взаимоотношений между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями), то есть социальное партнерство действует на всех уровнях хозяйственной деятельности – от организации (а также филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) до все-российского уровня.

Одним из принципиальных моментов для компании, осуществляющей свою деятельность на территории разных субъектов Российской Федерации, является необходимость учета регионального законодательства в сфере трудовых отношений, т.к. его нормы имеют приоритет над нормативными правовыми актами органов государственного управления Российской Федерации. Законы субъектов РФ не должны противоречить лишь законам самой Российской Федерации.

2. Перечень наиболее типичных **форм социального партнерства** не является исчерпывающим. Стороны социального партнерства по соглашению между собой могут избрать и иные способы взаимодействия, не запрещенные законом.

3. К органам социального партнерства следует относить все постоянно действующие органы, состоящие из представителей сторон социального партнерства, как на двусторонней, так и на трехсторонней основе, призванные регулировать (участвовать в регулировании) трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.

ТК РФ закрепляет уже сложившуюся на практике многоступенчатую (на всех уровнях) систему **комиссий**, реализующих принципы социального партнерства и действующих на большинстве уровней, а также сферу деятельности этих комиссий: обеспечение регулирования социально-трудовых отношений; ведение коллективных переговоров и подготовка проектов коллективных договоров, соглашений, их заключение; организация контроля за выполнением коллективного договора и согла-



шений. Комиссии могут действовать как на временной, так и на постоянной основе. Иерархия комиссий по их уровню не означает их соответствующую подчиненность. Каждая из комиссий решает вопросы, входящие в их компетенцию. Именно на локальном уровне, т.е. на уровне конкретной организации, конкретного работодателя, решаются вопросы, имеющие наибольшее значение для конкретного работника, а в коллективном договоре, к тому же, вопросы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений прорабатываются гораздо более детально, чем на уровне соглашений, определяющих принципы взаимоотношений и определенный уровень гарантий для сторон.

Комиссии, создаваемые на локальном уровне, всегда являются двусторонними. Стороны социального партнерства на этом уровне по обоюдному согласию вправе создавать **любые комиссии** для решения любых вопросов, которые стороны считают необходимым обсудить. Прежде всего, создание такой комиссии необходимо на стадии ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения, что прямо закреплено в ТК РФ.

4. Законодательство (трудовое и административное) предусматривает возможность привлечения к **ответственности** за невыполнение обязательств по социальному партнерству лишь в отношении работодателя. Еще раз необходимо подчеркнуть, что любые обязательства для работодателя с включением их в коллективный договор или локальные нормативные акты становятся **юридически обязательными**, что предполагает возможность наступления **юридической ответственности** в случае невыполнения взятых на себя обязательств. Для работников (их представителей) **возможность привлечения к юридической ответственности** или хотя бы разделения экономической ответственности **практически отсутствует**.



**Приложение № 1**

№ \_\_\_\_\_ “ \_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

Председателю профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_  
(Наименование первичной профсоюзной организации)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

**Предложение о создании комиссии по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора**

Руководствуясь статьями 33, 35, 36, 37 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с решением от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. Вам предлагается сформировать единый представительный орган работников для участия в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора и его заключения и представить в семидневный срок информацию о составе комиссии и иную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров представителю Работодателя

\_\_\_\_\_  
(ФИО, должность, контактные телефоны и пр.)

уполномоченному решением Правления ОАО «Энерго» на ведение коллективных переговоров, подготовку проекта коллективного договора и его подписание от имени работодателя.

Одновременно информируем, что в состав комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, представляющей интересы Работодателя, решением Правления включены:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_ (Расшифровка подписи)



**Приложение № 2**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. В профсоюзный комитет

\_\_\_\_\_  
(Наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

Запрос № \_\_\_\_\_  
мотивированного мнения первичной профсоюзной организации  
в соответствии со ст.372 ТК РФ

\_\_\_\_\_  
наименование организации – работодателя

просит высказать свое мотивированное мнение по проекту локального нормативного акта \_\_\_\_\_ (наименование)

Принятие указанного локального нормативного акта продиктовано необходимостью совершенствования организационной структуры организации, повышения производительности труда и эффективности производства. Выписка из решения Правления и заключение экономической службы прилагаются. Приложения на \_\_\_\_\_ листах.

Прошу в течение пяти рабочих дней направить свое мотивированное мнение по данному проекту локального нормативного акта в письменной форме в секретариат (или полномочному представителю работодателя

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

Генеральный директор \_\_\_\_\_ (Расшифровка подписи)





© Объединение РаЭл, 2009  
115280, г. Москва, ул. Автозаводская, д. 14/23, стр. 1  
Тел./факс: (495) 234-76-16, 234-76-09, 234-76-08  
E-mail: [info@orael.ru](mailto:info@orael.ru)  
Web: [www.orael.ru](http://www.orael.ru)

Изготовлено: ООО «Информбюро»  
Подписано в печать: 06.04.09 г.  
Тираж: 200 экз.