

КАФЕДРА
ТП

Трудовое право

40.05.01 ПОНБ

Лекция № 4.1. Тема 4. Социальное партнёрство в сфере труда

Доцент кафедры ТП:
Трапезникова Марина Михайловна
кандидат юридических наук

Январь 2022 г.

© САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГПС МЧС
РОССИИ, IGPS.RU, 2022.



AUGUST





Учебные вопросы:

1. Понятие и стороны социального партнерства. Система и формы социального партнерства.
2. Оформление полномочий при ведении коллективных переговоров. Порядок заключения и сроки действия коллективного договора.
3. Содержание и структура коллективного договора.
4. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.
5. Понятие, виды и стороны соглашений. Структура и содержание соглашений.



Основная литература:

1. Адриановская, Т. Л. Трудовое право : учебное пособие / Т. Л. Адриановская, С. С. Баева. — М. : Российский государственный университет право-судия, 2017. — 388 с. — ISBN 978-5-93916-587-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74187.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Бельгисова, К. В. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 17

40.03.01 Юриспруденция / К. В. Бельгисова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с. — 978-5-93926-307-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73261.html>

Дополнительная литература:

1. Ершова, Е. А. Трудовое право в России / Е. А. Ершова. — Москва : Статут, 2007. — 621 с. — ISBN 978-5-8354-0424-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/28948.html>

2. Бельгисова, К. В. Трудовое право [Электронный ресурс] : задачник для обучающихся по направлению подготовки бакалавриата «Юриспруденция» / К. В. Бельгисова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 53 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/78046.html>

3. Трудовое право [Электронный ресурс] : практикум / сост. Н. А. Баиева. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2016. — 205 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66117.html>



Вопрос 1. Понятие и стороны социального партнерства. Система и формы социального партнерства.



- ["Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ \(ред. от 22.11.2021\) \(с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021\)](#)
- **ТК РФ Статья 23. Понятие социального партнерства в сфере труда**
- (в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- (см. текст в предыдущей [редакции](#))
- Социальное партнерство в сфере труда (далее - социальное партнерство) - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- (см. текст в предыдущей [редакции](#))
- Часть вторая утратила силу. - Федеральный [закон](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ.(см. текст в предыдущей [редакции](#))



- В соответствии со ст. 23 ТК РФ под социальным партнерством в сфере труда понимается система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Целью социального партнерства является согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, направленное на установление государственных гарантий прав работников и создание благоприятных условий, при которых в равной степени реализуются права работников и работодателей.



- **Сторонами социального партнерства** являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей (ст. 25 ТК РФ). Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- Работодатели и работники могут и сами реализовывать свои права в сфере социального партнерства. Однако на практике обычно возникает необходимость в действиях представителей, которые могли бы выступать от имени больших групп работников и работодателей.
- Представителями работников в социальном партнерстве могут выступать:
- профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов;
- иные представители, избираемые работниками.



Стороны социального партнерства

Работники

в лице уполномоченных
в установленном
порядке представителей

Работодатели

в лице уполномоченных
в установленном
порядке представителей

Органы государственной власти и органы местного самоуправления

являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.



- Правовые основы деятельности профсоюзов, их право на [представительство](#) установлены в Федеральном [законе](#) от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности«. Профессиональный союз (профсоюз) - это добровольное [общественное объединение граждан](#), связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Профсоюзы в соответствии с законодательством участвуют в [правовом регулировании](#) социально-трудовых отношений на всех этапах их развития.
- Интересы работников 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 может представлять 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 общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза.
- При наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций ими создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации.



- Согласно ТК РФ (ст. 24) **основными принципами социального партнерства** в сфере труда являются:
- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.



Принципы социального партнерства

равноправие
сторон,
уважение и учет
интересов сторон

заинтересованность
сторон в участии в
договорных
отношениях

содействие государства в
укреплении и развитии
социального партнерства
на демократической
основе

полномочность
представителей
сторон

свобода выбора при
обсуждении
вопросов, входящих в
сферу труда

добровольность
принятия сторонами
на себя обязательств

реальность
обязательств,
принимаемых на себя
сторонами

обязательность
выполнения
коллективных
договоров, соглашений

контроль за
выполнением принятых
коллективных
договоров, соглашений



- Социальное партнерство представляет собой целостную систему. **Система социального партнерства** включает следующие уровни:
- федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- межрегиональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более [субъектах РФ](#);
- региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;
- отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в [муниципальном образовании](#);
- локальный уровень, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.



- ["Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ \(ред. от 22.11.2021\) \(с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021\)](#)
- **ТК РФ Статья 27. Формы социального партнерства**
- Социальное партнерство осуществляется в формах:
- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- (см. текст в предыдущей [редакции](#))
- взаимных консультаций (переговоров) 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;(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- (см. текст в предыдущей [редакции](#))
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров;
ст.27.4.10.(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)



- **Формы социального партнерства** закрепляются в ст. 27 ТК РФ. Социальное партнерство осуществляется в формах:
- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) 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;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.
- Кроме перечисленных в ст. 27 ТК форм социального партнерства, на практике могут быть использованы и иные формы, в частности:
- проведение предварительного обсуждения проектов законов и иных нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений, федеральных, региональных и местных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы и социального обеспечения;
- осуществление совместной работы по совершенствованию нормативной правовой базы, обеспечивающей функционирование и развитие системы социального партнерства;
- соблюдение и реализация достигнутых договоренностей между сторонами;
- взаимодействие с транснациональными корпорациями и с организациями с участием иностранного капитала на принципах социального партнерства;
- взаимодействие при регулировании социально-трудовых отношений на всех уровнях социального партнерства и между соответствующими уровнями;
- обеспечение полной и достоверной информацией сторон социального партнерства, а также освещение в



ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Коллективные
переговоры

Взаимные
консультации

Участие работников
в управлении
организацией

Участие работников
и работодателей в
разрешении
трудовых споров



Вопрос 2. Оформление полномочий при ведении коллективных переговоров. Порядок заключения и сроки действия коллективного договора.



["Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ \(ред. от 22.11.2021\) \(с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021\)](#)

ТК РФ Статья 36. Ведение коллективных переговоров

Путеводитель по кадровым вопросам. Вопросы применения ст. 36 ТК РФ

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей [редакции](#))

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив 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.

(часть вторая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей [редакции](#))

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 настоящим Кодексом.

(часть третья введена Федеральным [законом](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)



- В соответствии со ст. ст. 29, 30, 31 ТК РФ представителями интересов работников при ведении коллективных переговоров, заключении коллективных договоров и соглашений могут быть профсоюзы и иные представители работников. Как известно, коллективные переговоры могут быть проведены на локальном, местном, региональном и федеральном уровне. Однако иные представители работников, то есть не в лице профсоюзов, могут появиться только на локальном уровне.



- В соответствии с ч. 1 ст. 31 ТК РФ при отсутствии на локальном уровне профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представительство своих интересов как профсоюзной организации, так и иному представителю. Таким образом, полномочиями по ведению коллективных переговоров в организации и заключению коллективного договора при отсутствии профсоюза, а также при объединении в профсоюз менее половины работников организации наделяет общее собрание (конференция) работников организации. Наделение указанными полномочиями профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, подтверждается протоколом общего собрания или конференции работников организации, на котором должно присутствовать более половины работников организации или участников конференции, которые, в свою очередь, большинством голосов передают указанные полномочия профсоюзу. После чего профсоюз получает право на оформление полномочий по представительству интересов работников организации при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора. Данные полномочия должны быть оговорены и в решении общего собрания (конференции) работников, и в решении профсоюзного органа организации.



- Общее собрание (конференция) работников организации вправе наделить иной орган, например совет работников, полномочиями по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров и соглашений. Данное право возникает, если в организации отсутствует профсоюз либо при объединении в профсоюзе менее половины работников организации. Полномочия иных представителей работников по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора также оформляются протоколом общего собрания или конференции работников организации. При этом общее собрание или конференция может указать конкретного работника, который от имени работников организации может выдать доверенность на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора. В этом случае определенное общим собранием или конференцией работников организации лицо может выдать доверенность, подтверждающую полномочия других работников по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора от имени работников организации. В такой ситуации документами, подтверждающими полномочия по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора, становятся протокол общего собрания или конференции работников организации, а также доверенности, которые от имени общего собрания или конференции выдает от их имени конкретно определенное лицо.



- При наличии в организации двух и более профсоюзов в соответствии с ч. 2 ст. 37 ТК РФ должен быть создан единый представительный орган работников при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора. Обстоятельствами, имеющими правовое значение для формирования единого представительного органа работников, являются применение принципа пропорционального представительства в зависимости от количества членов профсоюза в организации и обеспечение участия в нем представителя каждого профсоюза, действующего в организации. Таким образом, каждый профсоюз организации получает в представительном органе как минимум одно место. Большее количество мест может получить в нем профсоюз, имеющий в своем составе больше, чем другие профсоюзы организации, членов. Например, если в организации один профсоюз объединяет 100 членов, а два других - по 50 работников, то первый профсоюз имеет право на два места в едином представительном органе работников, а два других - по одному месту, то есть единый представительный орган формируется пропорционально количеству членов профсоюза. При этом каждый профсоюз самостоятельно принимает решение о наделении полномочиями своих представителей в едином представительном органе работников. Данные полномочия подтверждаются решением полномочного органа профсоюза и доверенностью профсоюза с указанием в ней объема полномочий представителя профсоюза.



- В тех случаях, когда в организации отсутствует профсоюз, объединяющий большинство работников, а также не удастся создать единый представительный орган работников, на основании ч. 4 ст. 37 ТК РФ общее собрание или конференция работников организации вправе определить путем проведения тайного голосования профсоюз, которому поручается формирование представительного органа работников при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора. Полномочия данного профсоюза подтверждаются протоколом общего собрания или конференции работников, на котором проводилось тайное голосование, бюллетенями тайного голосования, протоколом счетной комиссии, отразившим результаты тайного голосования. Однако наделение профсоюза полномочиями по формированию представительного органа работников не лишает другие профсоюзы, действующие в организации, права делегировать своих представителей в состав представительного органа работников пропорционально количеству объединяемых работников.



ТК РФ Статья 40. Коллективный договор

Путеводитель по кадровым вопросам. Вопросы применения ст. 40 ТК РФ

[Коллективный договор](#) - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей [редакции](#))

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.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим [Кодексом](#), иными федеральными законами.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Для [проведения](#) коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с [частью первой статьи 33](#) настоящего Кодекса. 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 ([части вторая](#) - [пятая статьи 37](#) настоящего Кодекса).

(часть пятая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей [редакции](#))



Коллективный трудовой договор – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Формы, системы
и размеры
оплаты труда

Выплаты
пособий,
компенсаций

Механизм
регулирующего
оплаты труда

Рабочее время и
время отдыха

Улучшение
условий и охраны
труда работников

Занятость,
переобучение, условия
высвобождения
работников

Экологическая
безопасность и охрана
здоровья работников на
производстве

Контроль за выполнением
коллективного договора,
порядок внесения в него
изменений и дополнений

Ответственность
сторон



Функции коллективного договора

Защитная

Оптимизирующая

Регулирующая

Коллективный договор не является обязательным документом для организации

Согласно ст. 27 ТК РФ заключение **КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА** является одной из форм социального партнерства, которое подразумевает добровольность принятия сторонами на себя обязательств (ст. 24 ТК РФ)



ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Подготовка к
коллективным
переговорам

1

Коллективные
переговоры

2

Подписание
коллективного
договора

3

Уведомительная
регистрация
коллективного
договора

4



Коллективные переговоры



Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, **обязаны** вступить в переговоры **в течение семи календарных дней** со дня получения уведомления (ТК РФ ст.36).

Участники коллективных переговоров свободны в выборе вопросов регулирования социально - трудовых отношений

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей на срок **не более трех лет** (ТК РФ ст.43).

3 месяца

При недостижении согласия

Коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий

Коллективный договор в течение **семи дней** направляются на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

(ТК РФ ст. 41)

В коллективный договор могут включаться обязательства 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 организации, ведомственного жилья;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.



ТК РФ Статья 43. Действие коллективного договора

Путеводитель по кадровым вопросам. Вопросы применения ст. 43 ТК РФ

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей [редакции](#))

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

(часть третья в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей [редакции](#))

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 [N 90-ФЗ](#), от 02.04.2014 [N 55-ФЗ](#))

(см. текст в предыдущей [редакции](#))

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

(часть пятая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей [редакции](#))

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

(часть шестая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей [редакции](#))

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

- ["Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ \(ред. от 22.11.2021\) \(с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021\)](#)
- **ТК РФ Статья 55. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения**
- 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](#).



- "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 28.01.2022)
- **КоАП РФ Статья 5.31. Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению**
- Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению -
- влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей. (в ред. Федеральных законов от 22.06.2007 N 116-ФЗ, от 27.07.2010 N 239-ФЗ)



Вопрос 3. Содержание и структура коллективного договора.



ТК РФ Статья 41. Содержание и структура коллективного договора

Путеводитель по кадровым вопросам. Вопросы применения ст. 41 ТК РФ

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

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.

(часть вторая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей [редакции](#))

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

Часть четвертая утратила силу. - Федеральный [закон](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ.

- **Содержание и структура коллективного договора** определяется сторонами коллективных переговоров. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: формы, системы и размеры оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсация, доплаты; механизм регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определённых коллективным договором; занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков;
- улучшение условий и охраны труда молодёжи, женщин и других работников; добровольное и обязательное медицинское страхование;
- соблюдение интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья; экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве; льготы для работников, совмещающих работу с обучением;
- контроль за выполнением коллективного договора; ответственность сторон, социальное партнёрство,
- Обеспечение условий функционирования профсоюзов, иных уполномоченных работниками исполнительных органов;
- отказ от забастовок по условиям, включённым в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении.



Содержание коллективного договора:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- улучшение условий и охраны труда работников;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора,;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.





Структура коллективного договора

Система регулирования оплаты труда

- Формы, системы и размеры оплаты труда
- Выплаты пособий, компенсаций

Система предоставления льгот

- Гарантии и льготы работников, совмещающих работу с обучением

Система занятости

- Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

Система безопасности и охраны труда

- Улучшение условий и охраны труда работников, в т.ч. женщин и молодежи
- Экологическая безопасность и охрана здоровья работников

Структура рабочего времени, перерывов и отпусков

- Рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков

Система страховок

- Обязательства работодателя и конкретные нормы по социальному обеспечению и медицинскому страхованию работников



ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ



* Правила внутреннего трудового распорядка могут также быть приложением к коллективному договору (ст.190 ТК РФ)



Вопрос 4. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.



- Комиссия является координационным органом, образованным для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства Российской Федерации.
- Основными задачами Комиссии, в том числе, являются:
 - ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации;
 - проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения;
 - изучение международного опыта, участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социально-трудовых отношений и социального партнерства, проведение в рамках Комиссии консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм.



Глава 5 ТК РФ. ОРГАНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

- **Статья 35. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений**
- Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.
- (в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным [законом](#). Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.
- 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.
- (часть пятая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- Часть шестая утратила силу. - Федеральный [закон](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ.
- На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.



**Федеральный закон от 01.05.1999 N 92-ФЗ
(ред. от 28.12.2016)**

"О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений"

• Статья 4. Основные права Комиссии

- 1. Комиссия вправе:
 - 1) проводить с федеральными органами государственной власти в согласованном с ними [порядке](#) консультации по вопросам, связанным с разработкой и реализацией социально-экономической политики;
 - 2) разрабатывать и вносить в федеральные органы государственной власти в согласованном с ними порядке предложения о принятии федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений;
 - 3) согласовывать интересы общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, федеральных органов исполнительной власти при разработке проекта генерального соглашения, реализации указанного соглашения, выполнении решений Комиссии;
 - 4) осуществлять взаимодействие с отраслевыми (межотраслевыми), региональными и иными комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений в ходе коллективных переговоров и подготовки проекта генерального соглашения и иных соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения, реализации указанных соглашений;
 - 5) запрашивать у органов исполнительной власти, работодателей и (или) профессиональных союзов информацию о заключаемых и заключенных соглашениях, регулирующих социально-трудовые отношения, и коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, организации деятельности отраслевых (межотраслевых), региональных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
 - 6) осуществлять контроль за выполнением своих решений;
 - 7) получать от федеральных органов исполнительной власти в установленном Правительством Российской Федерации [порядке](#) информацию о социально-экономическом положении в Российской Федерации и субъектах Российской Федерации, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта генерального соглашения, организации контроля за выполнением указанного соглашения, нормативные правовые акты Российской Федерации, а также проекты федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений;
 - 8) принимать по согласованию с Правительством Российской Федерации участие в подготовке разрабатываемых им проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений, а по согласованию с комитетами и комиссиями палат Федерального Собрания Российской Федерации – в предварительном рассмотрении ими законопроектов и подготовке их к рассмотрению Государственной Думой Федерального Собрания

Статья 5. Порядок принятия решения Комиссии

1. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали все три стороны.
2. Порядок принятия решения каждой стороной определяется регламентом Комиссии.
3. Члены Комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мнения в протокол заседания Комиссии.



Органы социального партнерства

Комиссии по регулированию социально - трудовых отношений

Для обеспечения регулирования социально - трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, соглашений, их заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора и соглашений на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются **комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон** (ТК РФ Гл.5, ст.35).

На федеральном уровне
образуется постоянно действующая
Российская трехсторонняя

КОМИССИЯ



Члены комиссии – представители:

1. Общероссийских объединений профсоюзов
2. Общероссийских объединений работодателей
3. Правительства Российской Федерации

В субъектах РФ

могут
образовываться
трехсторонние
комиссии по
регулированию
социально -
трудовых
отношений

На

территориальном
уровне могут
образовываться
трехсторонние
комиссии по
регулированию
социально - трудовых
отношений

На

отраслевом
уровне могут
образовываться
комиссии для
ведения
коллективных
переговоров
(на федеральном
уровне, на уровне
субъекта)

**На уровне
организации**

образовывается
комиссия для
ведения
коллективных
переговоров,
подготовки проекта
коллективного
договора и его
заключения



Вопрос 5. Понятие, виды и стороны соглашений. Структура и содержание соглашений.



- ["Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ \(ред. от 22.11.2021\) \(с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021\)](#)
- **ТК РФ Статья 45. Соглашение. Виды соглашений**
- (в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- (см. текст в предыдущей [редакции](#))
- Соглашение - 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.
- По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.
- Соглашения, содержащие обязательства, финансовое обеспечение выполнения которых осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов государственной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.(в ред. Федерального [закона](#) от 02.04.2014 N 55-ФЗ)
- (см. текст в предыдущей [редакции](#))
- В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.
- [Генеральное соглашение](#) устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.
- Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.
- Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.
- Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.
- Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории



- **Соглашение** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений.
- Такая характеристика роли соглашения отражает объективно существующие взаимовлияние экономики и права, а также существенное воздействие материальных условий жизни общества на содержание норм трудового права.
- Сторонами соглашения являются представители работников – профессиональные союзы или объединения профсоюзов и работодателей. Соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними в зависимости от уровня социального партнерства, компетенции сторон, участвующих в их заключении, а также порядка их финансирования. Трехсторонние соглашения заключаются с участием органов исполнительной власти или органов местного самоуправления.



Виды соглашений

- В соответствии со статьями 26 и 45 Трудового кодекса РФ с учетом сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться следующие виды соглашений:
- Генеральное соглашение
- Межрегиональное соглашение
- Региональное соглашение
- Отраслевое (межотраслевое) соглашение
- Территориальное соглашение
- Иные соглашения
- **Генеральное соглашение** устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.
- **Межрегиональное соглашение** устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.
- **Региональное соглашение** устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.
- **Отраслевое (межотраслевое) соглашение** определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.
- **Территориальное соглашение** устанавливает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.
- **Иные соглашения** – соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.



- По количеству сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть:
- Двухсторонними
- Трехсторонними
- **Двусторонние соглашения** заключаются работодателями и профессиональными союзами или объединениями профсоюзов.
- **Трехсторонние соглашения** заключаются с участием органов исполнительной власти или органов местного самоуправления.
- Вид соглашения определяется по согласованию между представителями работников и работодателей.
- Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.



Содержание и структура соглашений

- Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. Конкретное содержание и структура соглашений зависят от уровня и сферы действия соглашения, от его вида – трех- или двусторонние, а также и других обстоятельств.
- **Генеральные соглашения** в качестве приоритетных целей определяют проведение широкого круга мероприятий социально-экономического характера, содействующих обеспечению права граждан на достойный труд, повышение качества жизни работников и их семей, сокращению масштабов бедности на основе устойчивого развития экономики и повышения ее конкурентоспособности, увеличению доходов организации.
- В Генеральном соглашении могут быть предусмотрены обязательства, способствующие росту производительности труда, стабильной занятости населения, безопасности рабочих мест, расширению возможностей профессионального и карьерного роста работников.



- **В Генеральное соглашение**, как правило, включаются несколько разделов, наименование которых отражает целевую направленность содержащихся в нем взаимных обязательств сторон:
- Экономическая политика.
- Заработная плата, доходы и уровень жизни населения.
- Развитие рынка труда и содействие занятости населения.
- Социальное страхование, социальная защита, отрасли социальной сферы.
- Условия и охрана труда, промышленная и экологическая безопасность.
- Социально-экономическое развитие северных регионов России.
- Развитие социального партнерства и координация действия сторон соглашения.
- В каждом из разделов Генерального соглашения формулируются конкретные обязательства сторон, способствующие практическому выполнению поставленных целей.
- В соглашениях других видов могут включаться взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, условиям и охраны труда, режима труда и отдыха, развития социального партнерства, а также иные вопросы, определенные сторонами. Как уже отмечалось, содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.



- **Порядок разработки проекта соглашения и заключения соглашения**

- Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров. Согласно ч. 5 ст. 47 ТК РФ сроки разработки проекта соглашения и заключения соглашения определяются комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Виды комиссий и их функции определены ст. 35 Трудового кодекса РФ. В настоящее время их функции дополнены также организацией контроля за выполнением коллективных договоров и соглашений.
- Все основные организационные вопросы, связанные с разработкой проекта соглашения и его заключения, включаются в положение о соответствующей комиссии, которое подготавливается сторонами и участниками комиссии вскоре после ее создания. Комиссия определяет срок разработки проекта, необходимость участия в обсуждении проекта представителей органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, порядок его подписания представителями сторон.
- Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров. В отношении соглашений, требующих бюджетного финансирования, в целях обеспечения реального выполнения включаемых в них обязательств, а также согласования государственных интересов с интересами социальных партнеров, ст. 47 ТК РФ установила, что заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения. Такие соглашения заключаются между работниками и работодателями в сфере здравоохранения, образования, культуры, науки, транспорта, связи, энергетики и других отраслей.



- В настоящее время расширены полномочия комиссии в сфере ведения коллективных переговоров по заключению соглашения. Согласно ч. 5 ст. 47 ТК РФ комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущих коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключения соглашения, о начале коллективных переговоров, а также предложить им формы возможного участия в коллективных переговорах. Работодатели, получившие указанное уведомление, обязаны проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющий работников данного работодателя.
- Практическое значение указанного положения заключается в том, что она позволяет своевременно включить работодателей, не являющихся членами объединения, в коллективные переговоры по разработке проекта и заключению соглашения на предложенных им формах участия. Работодатели, получившие такое уведомление, обязаны ознакомить выборный орган первичной профсоюзной организации, а через них и работников данного работодателя. Такой порядок содействует расширению сферы коллективно-договорного регулирования условий труда, более единообразному их регулированию в организациях со сходными условиями труда и повышению уровня правовой защищенности наемных работников, состоящих в трудовых правоотношениях.



Срок и сфера действия соглашения

- В ст. 48 Трудового кодекса РФ четко урегулированы некоторые процедурные вопросы, определяющие законность соответствующего соглашения: это день вступления соглашения в силу и срок его действия (ч. 1 и 2 ТК РФ). Кроме того, в ней определен круг объектов коллективно-договорного правоотношения, на которых распространяется действие соглашения (ч. 3 и 4 ТК РФ), а также определены условия присоединения к заключенному на федеральном уровне отраслевому соглашению работодателей, не участвовавших в заключении данного соглашения.
- **Срок действия соглашения** определяется сторонами, но не должен превышать **3 лет**. При этом стороны могут один раз продлить его действие на срок не более **3 лет**. Соглашение вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного соглашением.
- В ч. 3 и 4 ТК РФ определены работодатели и указаны условия распространения на них соглашения. Так, по общему правилу оно распространяется на всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Если работодатель выйдет из указанного объединения до истечения срока действия соглашения, заключенного в период членства в объединении, он не освобождается от выполнения соглашения в период срока его действия.



- **Действие соглашения распространяется** также на работодателей, которые не являются членами объединения работодателей, которое заключило соглашение, в следующих случаях:
- Если работодатель (не являясь членом указанного объединения) уполномочил его от своего имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение.
- Если работодатель присоединился к соглашению после его заключения
- Если органы государственной власти и органы местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств выступают в качестве работодателей (ст. 25 ТК РФ).
- Если от имени работодателей – федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, заключено соглашение соответствующим органом государственной власти или органом местного самоуправления (ст. 34 ТК РФ).
- Соглашение распространяется на всех работников, состоящих в трудовых правоотношениях с вышеперечисленными работодателями. При этом в тех случаях, когда на них одновременно распространяются несколько соглашений (например, заключенных на разных уровнях), к ним применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.



- **Порядок присоединения работодателей к опубликованному соглашению**
- Руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по предложению сторон заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения вправе после опубликования соглашения в официальном издании предложить работодателям, которые не участвовали в его заключении, присоединиться к этому соглашению.
- Порядок опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению регулируются приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2007 № 260 «Об утверждении Порядка опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению», согласно которому Федеральная служба по труду и занятости в течение трех календарных дней со дня регистрации соглашения (изменений и дополнений к нему) направляет текст соглашения и сведения о его регистрации для опубликования в официальном издании, например, «Российской газете» и в Минтруд России для размещения на **официальном сайте министерства (www.rosmintrud.ru)**.
- Основная цель установленного порядка присоединения работодателей к соглашению заключается в том, чтобы в интересах дальнейшего развития социального партнерства в сфере труда можно было бы охватить значительно большее количество работодателей и первичных профсоюзных организаций коллективно-договорным регулированием социально-трудовых отношений и добиваться установления достойного уровня условий труда, обеспечивая работников равной оплатой труда за равный труд, расширения практики установления дополнительных льгот и гарантий с учетом отраслевых особенностей труда при государственной поддержке соответствующего правового регулирования отношений в сфере труда.



Порядок изменения и дополнения соглашения

- В процессе действия соглашений может возникать необходимость внесения в них изменений и дополнений, которые производятся в порядке, установленном для их заключения. Это значит, что должны быть проведены коллективные переговоры и достигнуто соглашение о возможности соответствующих изменений и дополнений
- В статье 49 Трудового кодекса РФ предусматривается также, что указанное изменение и дополнение может производиться в порядке, установленном соглашением. Очевидно, применение конкретного порядка зависит от характера возникших изменений, дополнений, а также срочности их внесения и других обстоятельств, которые возникают в период действия соглашения. Поэтому законодатель предусмотрел возможность их внесения также и в порядке, установленном соглашением.
- В случае если стороны не заключили соглашение на последующий период, они принимают решение о продлении действующего соглашения. Его текст публикуется в «Российской газете» в двухнедельный срок.



Регистрация соглашений и контроль за их выполнением

- Правила регистрации соглашений, контроля за их выполнением и ответственности за виновные нарушения установленных правил взаимоотношений между их сторонами являются аналогичными правилам, регулирующим соответствующие вопросы применительно к коллективному договору, поскольку коллективные договоры и соглашения – это лишь разновидности органически единых по существу социально-партнерских взаимоотношений, существующих в сфере труда.
- Соглашения в течение **7 дней** со дня их подписания должны быть направлены работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ). Вступление соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.
- При осуществлении регистрации соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.
- Контроль за выполнением соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного 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.



Ответственность сторон за нарушение или невыполнение соглашения

- Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.
- В Кодексе РФ об административных правонарушениях установлено наказание за правонарушения, связанные с заключением соглашений, а также с нарушением или невыполнением их обязательств:
- Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению соглашения в определенные сторонами сроки – влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 1 тысячи до 3 тысяч рублей (ст. 5.28. КоАП РФ).
- Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением соглашения, – влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 1 тысячи до 3 тысяч рублей (ст. 5.29. КоАП РФ).
- Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения соглашения – влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 3 тысяч до 5 тысяч рублей (ст. 5.30. КоАП РФ).
- Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по соглашению – влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 3 тысяч до 5 тысяч рублей (ст. 5.31. КоАП РФ).
- Представители работодателя за виновное невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности по нормам трудового законодательства на основании ст. 419 ТК РФ, согласно которой лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.



Вопросы к практическому занятию:

1. Понятие и стороны социального партнерства. Система и формы социального партнерства.
2. Оформление полномочий при ведении коллективных переговоров. Порядок заключения и сроки действия коллективного договора.
3. Содержание и структура коллективного договора.
4. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.
5. Понятие, виды и стороны соглашений. Структура и содержание соглашений.



Спасибо за внимание!

