**ПОНЯТИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Коллективный договор - правовой акт, который регулирует социально-трудовые отношения в организации и заключается работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). Представителем работодателя обычно выступает администрация образовательной организации, представителем работников может быть как профсоюз, если количество членов в нем превышает 50%, так и сами трудящиеся, надлежащим образом избранные и уполномоченные.

Коллективный договор не должен содержать условия, ограничивающие права работников или снижающие уровень их правовых гарантий. Даже если такие условия включены в коллективный договор, они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

**1. Коллективный договор и локальные нормативные акты**

Многие работодатели считают коллективный договор локальным нормативным актом. Однако локальные нормативные акты и коллективные договоры имеют разный порядок принятия, вступления в силу, изменения. Они также имеют разную юридическую силу и содержание. В соответствии со ст. 22 ТК РФ принятие локальных актов (наличие которых необязательно) - это право работодателя. Заключение же коллективного договора является его обязанностью, если работники выступили с инициативой коллективных переговоров. В разработке коллективного договора участвуют две стороны, а при принятии локального нормативного акта работодатель действует самостоятельно. Следует учитывать, что указанный договор считается заключенным, если между сторонами достигнуто соглашение по всем вопросам.

В локальные нормативные акты работодатель вправе вносить изменения. Если эти акты принимались с учетом мнения профсоюза, работодатель должен запросить его мнение и по поводу изменений. Однако даже при несогласии профсоюза на их внесение он вправе изменить локальный акт (ч. 4 ст. 372 ТК РФ). Изменить же в одностороннем порядке коллективный договор работодатель не вправе. Поэтому, если в таком договоре предусмотрены дополнительные льготы для работников (например, материальная помощь к отпуску), но в связи с финансовыми трудностями работодатель не может их предоставить, последний может отказаться от данного обязательства, внеся изменения в коллективный договор. Эти изменения могут быть внесены только при достижении соглашения с представителями работников, если иное не предусмотрено договором. Подробнее о внесении изменений в коллективный договор см. п. 5 настоящего материала.

**2. Действие коллективного договора**

Согласно ч. 3 ст. 43 ТК РФ действие коллективного договора распространяется **на всех работников организации,** принятых на условиях трудового договора, в том числе и на совместителей.

Коллективный договор может заключаться на срок до трех лет. Впоследствии стороны вправе либо продлить срок его действия еще на три года, либо заключить новый договор.

Вступление в силу коллективного договора может определяться датой его подписания либо датой, указанной в договоре.

Стороны обязаны исполнять условия коллективного договора с момента его вступления в силу. Эти условия являются обязательными как в течение всего срока действия договора, так и в случае его продления. Следует учитывать, что законодательством предусмотрена ответственность работодателя за неисполнение обязательств, установленных коллективным договором. Так, согласно ст. 5.31 КоАП РФ за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору работодателю может быть вынесено предупреждение либо на него может быть наложен штраф в размере от 3 000 до 5 000 руб.

**2.1. Действие коллективного договора при реорганизации организации**

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

**2.2. Действие коллективного договора при ликвидации организации**

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации (ч. 8 ст. 43 ТК РФ). Ликвидационная комиссия, которая выполняет в этом случае функции работодателя, обязана в период ликвидации обеспечить выполнение условий договора.

**СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**1. Представители работников при заключении коллективного договора**

**1.1. Если в организации есть профсоюз**

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

При проведении коллективных переговоров интересы работников представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (ч. 2 ст. 29 ТК РФ). Следовательно, если в организации действует профсоюз, то он может быть представителем работников при заключении коллективного договора.

Чтобы профсоюз представлял интересы всех работников организации, более половины работников организации должны быть его членами (ч. 3 ст. 37 ТК РФ).

В организации может быть первичная профсоюзная организация, которая объединяет менее половины всех работников. Однако это не лишает ее возможности представлять интересы всех работников организации при заключении коллективного договора. Работники, которые не являются членами такого профсоюза, вправе уполномочить его на проведение коллективных переговоров для заключения коллективного договора (ч. 4 ст. 37 ТК РФ). Для этого нужно организовать общее собрание (конференцию) работников. На нем работники могут поручить профсоюзной организации представлять их интересы.

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

**1.2. Если в организации отсутствует профсоюз**

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

***Важно!*** Представителями работников не могут быть лица, представляющие интересы работодателей, а также организации или органы, созданные либо финансируемые работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями (ч. 3 ст. 36 ТК РФ).

**2. Представители работодателя при заключении коллективного договора**

При ведении коллективных переговоров интересы работодателя представляет руководитель организации, или уполномоченное им лицо (ч. 1 ст. 33 ТК РФ).

Следует учитывать, что отдельные вопросы коллективного договора могут находиться вне компетенции руководителя организации. Например, вопрос оплаты труда может быть отнесен к компетенции не единоличного исполнительного органа (генерального директора), а коллегиального (совета директоров, общего собрания и т.д.). В таком случае данное условие коллективного договора вступит в силу после его одобрения компетентным органом юридического лица. Поэтому, если в организации функционируют два исполнительных органа, необходимо принимать во внимание положения устава юридического лица, определяющие их компетенцию (ч. 1 ст. 33 ТК РФ).

Согласно абз. 3 п. 1 ст. 69 Федерального закона от 26.12.1995 N 208-ФЗ "Об акционерных обществах" полномочия единоличного исполнительного органа общества могут быть переданы по договору коммерческой организации (управляющей организации) или индивидуальному предпринимателю (управляющему). Аналогичное условие предусмотрено ст. 42 Федерального закона от 08.02.1998 N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью". Следовательно, управляющая организация или управляющий будут выступать представителем работодателя при заключении коллективного договора, если уставом организации не предусмотрено иное.

В случае открытия в отношении организации 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 (ст. ст. 94, 96, 126, 127, 129 Федерального закона от 26.10.2002 N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)". Таким образом, в данном случае при заключении коллективного договора представителем работодателя будет конкурсный или арбитражный управляющий.

Руководитель организации (если он выступает представителем организации) может уполномочить иное лицо на представление интересов в коллективных переговорах. Положения ч. 1 ст. 33 ТК РФ не предусматривают, что это должны быть работники данного работодателя. То есть работодатель может уполномочить на ведение таких переговоров любое физическое или юридическое лицо, а также работников других организаций. Например, такое возможно, когда управление организацией передано управляющей компании.

Чтобы иное лицо могло представлять в коллективных переговорах интересы работодателя, последний должен выдать этому лицу доверенность.

Согласно п. 1 ст. 185 ГК РФ доверенностью признается письменное уполномочие, выдаваемое одним лицом другому лицу для представительства перед третьими лицами. Доверенность от имени юридического лица выдается за подписью его руководителя или иного лица, уполномоченного на это в соответствии с законом и учредительными документами (п. 4 ст. 185.1 ГК РФ).

В случае же, когда интересы работодателя представляет, например, заместитель генерального директора или главный бухгалтер, достаточно обычного приказа о назначении данных лиц представителями работодателя в коллективных переговорах.

**ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**1. Предложение о начале коллективных переговоров**

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

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

Согласно ч. 5 ст. 37 ТК РФ те представители работников, которые выступили с инициативой проведения коллективных переговоров, обязаны известить об этом все иные первичные профсоюзные организации. Сделать это нужно одновременно с направлением работодателю предложения о начале коллективных переговоров. Несоблюдение данной процедуры может быть признано нарушением правил начала коллективных переговоров (см. Определение Московского областного суда от 02.09.2010 по делу N 33-16981).

В течение последующих пяти рабочих дней инициатор коллективных переговоров должен создать с согласия остальных профсоюзов единый представительный орган либо включить их представителей в состав уже имеющегося органа. За профсоюзами, не участвующими в коллективных переговорах, сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. Реализовать данное право они могут в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров.

***Важно!*** Уклонение работодателя или его представителя от участия в переговорах о заключении коллективного договора влечет наложение административного штрафа в размере от 1 000 до 3 000 руб. (ст. 5.28 КоАП РФ).

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

**2. Коллективные переговоры**

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

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

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

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

Следует учитывать, что непредставление работодателем информации, необходимой для проведения коллективных переговоров, может быть основанием для привлечения его к административной ответственности согласно ст. 5.29 КоАП РФ.

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

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

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

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

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

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

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

Однако ссылка на данные акты Конституционного Суда РФ представляется спорной. Данными решениями суд признал не соответствующими Конституции РФ отдельные положения ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". Статья 39 ТК РФ, которая регулирует вопросы предоставления гарантий лицам, участвующим в коллективных переговорах, Конституционным Судом РФ не проверялась. При этом также есть судебное решение, в котором суд пришел к противоположному выводу: применение дисциплинарного взыскания без получения согласия органа, уполномочившего работника на участие в коллективных переговорах, является незаконным (см. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 26.03.2009 N 4094).

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

**2.1.1. Издание приказа об освобождении от работы в связи с участием в коллективных переговорах**

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

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

**2.1.2. Оформление табеля учета рабочего времени при освобождении от работы в связи с участием в коллективных переговорах**

В табеле учета рабочего времени дни освобождения работников от работы в связи с участием в коллективных переговорах отмечаются буквенным обозначением "Г" или цифровым 23.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**1. Урегулирование разногласий при составлении проекта коллективного договора**

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

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

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

**2. Подписание коллективного договора**

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

**3. Регистрация коллективного договора**

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

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

При этом следует учитывать, что орган, который занимается регистрацией коллективных договоров, не вправе требовать от сторон внесения изменений в коллективный договор. Он лишь сообщает им о существующих противоречиях с действующим законодательством. А стороны могут либо самостоятельно принять решение о внесении изменений в договор, либо же просто не применять те положения, которые идут вразрез с действующим законодательством.

В действующем законодательстве нет специальной нормы, предусматривающей ответственность работодателя за ненаправление на регистрацию коллективного договора. Однако в случае непредставления коллективного договора на уведомительную регистрацию контролирующие органы могут расценить это как нарушение трудового законодательства, за которое предусмотрена административная ответственность по ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ.

**КАК ВНЕСТИ ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Трудовой кодекс РФ не устанавливает жестких требований к внесению изменений и дополнений в коллективный договор.

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

Следует учитывать, что изменение условий коллективного договора, как и он сам, нуждается в соответствующей уведомительной регистрации в государственных органах по труду (ст. 50 ТК РФ).

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

**ПРОДЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Стороны коллективного договора вправе продлевать его на срок не более трех лет (ч. 2 ст. 43 ТК РФ). При этом количество продлений закон не ограничивает.

Порядок продления законодательством не установлен. Стороны могут самостоятельно установить его при заключении коллективного договора (ч. 1 ст. 41 ТК РФ).

На практике для продления договора одна из сторон обычно направляет другой предложение о проведении коллективных переговоров. При проведении переговоров стороны еще раз пересматривают все пункты договора. Если содержание коллективного договора остается неизменным, стороны подписывают дополнительное соглашение о продлении срока его действия по аналогии с продлением срока гражданско-правового договора.

После того как дополнительное соглашение подписано, его необходимо направить на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, как и коллективный договор (ч. 1 ст. 50 ТК РФ). Подробнее о регистрации коллективного договора см. п. 3 настоящего материала.

**СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Содержание и структура коллективного договора определяются его сторонами (ч. 1 ст. 41 ТК РФ).

Нужно учитывать, что в коллективный договор нельзя включать условия, которые ограничивают права или снижают уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В случае включения в договор таких условий вопреки указанному запрету, они не подлежат применению. Данные выводы следуют из ч. 2 ст. 9 ТК РФ. Если при регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявит подобные условия, то он сообщит об этом в том числе в соответствующую государственную инспекцию труда (ч. 3 ст. 50 ТК РФ).

За нарушение ч. 2 ст. 9 ТК РФ возможно привлечение к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, а в случае совершения аналогичного правонарушения повторно - по ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ.

Разрабатывая проект коллективного договора, стороны могут использовать Макет коллективного договора (утв. Минтрудом России 06.11.2003). Этот документ носит рекомендательный характер, что следует из абз. 2 Предисловия к данному Макету.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя в отношении, например, следующих вопросов (ч. 2 ст. 41 ТК РФ):

1) форм, систем и размера оплаты труда (абз. 2 ч. 2 ст. 41 ТК РФ);

2) выплата пособий, компенсаций (абз. 3 ч. 2 ст. 41 ТК РФ).

В частности, в коллективном договоре могут быть определены случаи выплаты выходных пособий помимо перечисленных в Трудовом кодексе РФ и установлены повышенные размеры таких пособий и (или) единовременной компенсации, предусмотренной ч. 5 ст. 178 ТК РФ. Исключение - случаи, предусмотренные Трудовым кодексом РФ. Это следует из ч. 8 ст. 178 ТК РФ.

Обращаем внимание, что коллективным договором не может устанавливаться выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях, указанных в ст. 181.1 ТК РФ;

3) механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором (абз. 4 ч. 2 ст. 41 ТК РФ);

4) занятость, переобучение, условия высвобождения работников (абз. 5 ч. 2 ст. 41 ТК РФ);

5) рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков (абз. 6 ч. 2 ст. 41 ТК РФ);

6) улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи (абз. 7 ч. 2 ст. 41 ТК РФ);

7) соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества (абз. 8 ч. 2 ст. 41 ТК РФ);

8) экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве (абз. 9 ч. 2 ст. 41 ТК РФ);

9) гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением (абз. 10 ч. 2 ст. 41 ТК РФ);

10) оздоровление и отдых работников и членов их семей (абз. 11 ч. 2 ст. 41 ТК РФ);

11) частичная или полная оплата питания работников (абз. 12 ч. 2 ст. 41 ТК РФ);

12) 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 (абз. 13 ч. 2 ст. 41 ТК РФ).

В частности, за непредоставление работодателем (или его представителем) в установленный законом срок информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, возможно привлечение к административной ответственности по ст. 5.29 КоАП РФ, а за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору - по ст. 5.31 КоАП РФ;

13) отказ от забастовок при выполнении условий коллективного договора (абз. 14 ч. 2 ст. 41 ТК РФ);

14) другие вопросы, определенные сторонами (абз. 15 ч. 2 ст. 41 ТК РФ).

Кроме того, в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, а также более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ч. 3 ст. 41 ТК РФ).

**Обязательные приложения к коллективному договору** не предусмотрены. Наличие или отсутствие приложений определяется соглашением сторон. Это следует из ч. 1 ст. 41 ТК РФ. Отметим, что обычно приложением к коллективному договору являются правила внутреннего трудового распорядка (ч. 2 ст. 190 ТК РФ). В случае применения сменной работы приложением могут выступать графики сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ).