

Межрегиональная (территориальная) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организация Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации

Дата образования 13 марта 1931 года

190098, Санкт-Петербург, пл. Труда, д. 4, комн. 142, тел. 314-94-34, факс 571-54-04, e-mail myprofcom@mail.ru

Информационный Бюллетень Комитета

(Издается с июня 1995 года)



№129

***Коллективный договор:
Профсоюз
или иные представители?***

Санкт-Петербург
октябрь 2015 г.

Содержание

Введение.....	3
1. Понятие, содержание коллективного договора	4
2. Порядок заключения коллективного договора	8
Образец предложения о начале коллективных переговоров.....	10
Схема проведения коллективных переговоров.....	11
3. Представители работников	12
Таблица «Представители работников (отличия)»	16
Конвенция МОТ №87 от 09.07.1948 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию».....	17
Конвенция МОТ №98 от 01.07.1949 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров».....	23
Конвенция МОТ №135 от 23.06.1971 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях».....	28
Рекомендация МОТ №91 от 29.06.1951	32

Материал подготовлен правовым инспектором труда Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации Николиным Алексеем Александровичем
тел. (812) 571-43-34
e-mail: nikolin@myprofcom.ru

Введение

Правовое регулирование отношений по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений входит в число основных задач законодательства о труде (статья 1 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, входит в систему основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (статья 2 Трудового Кодекса Российской Федерации).

К формам социального партнерства, в частности, относятся коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений.

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

Таковыми лицами, прежде всего, являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей (конкретные формы представительства раскрыты в главе 4 Трудового Кодекса Российской Федерации).

В соответствии с трудовым законодательством представительство работников в социальном партнерстве может осуществляться в двух формах:

- профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов;
- иные представители, не относящиеся к профессиональным союзам, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК.

В чем же разница в правовом положении этих двух форм представительства работников? И, главное, какая из них более отвечает интересам работников?

Настоящий информационный бюллетень призван ответить на эти вопросы.

1. Понятие, содержание коллективного договора.

Согласно ст. 2 Рекомендации № 91 Международной организации труда «О коллективных договорах» (принята в г. Женеве 29.06.1951 на 34-й сессии Генеральной конференции МОТ) под коллективным договором понимается всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями трудящихся, при их отсутствии - представителями самих трудящихся, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны.

Статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации: *коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.*

Действие коллективного договора распространяется на всех работников, независимо от их членства в профсоюзе (ст. 43 ТК РФ).

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

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

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

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором. Стороны могут предусмотреть в коллективном договоре обязанность работодателя индексировать заработную плату с учетом роста потребительских цен в регионе, в котором находится организация. В данном разделе договора нужно указать, какие конкретно выплаты в рамках системы оплаты труда подлежат индексации (оклад, премии, доплаты), а какие нет. При этом необходимо определить период, за который проводится индексация (месяц, квартал).

Занятость, переобучение, условия высвобождения работников. Стороны могут предусмотреть в коллективном договоре конкретные условия по обеспечению занятости работников на предприятии. В числе таких условий - совершенствование системы нормирования труда, исправное состояние помещений, сооружений, машин, инструментов, создание новых рабочих мест, применение новых технологий и т.д. В коллективный договор может быть включено обязательство работодателя предоставлять работнику, высвобождаемому в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, для самостоятельного трудоустройства определенного времени с сохранением среднего заработка.

Рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков. В коллективном договоре могут быть предусмотрены дополнительные условия, регулирующие вопросы рабочего времени и времени отдыха.

Так, работодатель может сократить продолжительность рабочего времени для определенных категорий работников без уменьшения размера заработной платы. Может быть предусмотрена обязанность предоставить

предоставлять неоплачиваемый отпуск в случаях, не указанных в ст. 128 ТК РФ, например в связи с юбилеем работника.

В организации, где действует коллективный договор, могут быть предусмотрены дополнительные выходные дни, например для женщин, которые имеют детей определенного возраста.

Улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи. Коллективный договор может содержать дополнительные гарантии по обеспечению безопасных условий труда. Например, коллективным договором могут быть установлены повышенные требования охраны труда по сравнению с государственными стандартами. Также для женщин и молодежи могут устанавливаться меньшие нормы выработки, чем для других работников, причем с таким же размером заработной платы.

Соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества. В коллективном договоре можно прописать условия об участии работников в приватизации государственного или муниципального имущества в случае владения работодателем таким имуществом. Следует учитывать, что участие представителей работников при приватизации государственного и муниципального имущества предусмотрено статьей 21 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10-ФЗ. На уровне коллективного договора права профсоюзов в данной области могут быть значительно расширены и более конкретизированы.

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

Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с получением образования. Дополнительные основания для предоставления

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

В коллективном договоре может быть указано, что дополнительный отпуск и другие гарантии предоставляются также работникам, которые совмещают работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам. Кроме того, стороны могут предусмотреть в договоре условие о возможности получения работником образования за счет средств работодателя.

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

Частичная или полная оплата питания работников. Стороны могут прописать в коллективном договоре условия полной или частичной оплаты питания работников. Такая оплата может производиться путем выдачи талонов на питание или же предоставления работникам денежной компенсации за питание в определенном размере.

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

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

В коллективном договоре может быть прописан порядок внесения в него изменений.

В коллективном договоре также должны быть прописаны условия деятельности представителей работников: предоставление для профсоюзных органов помещений, транспортных средств и средств связи. Целесообразно включать в коллективный договор условие об освобождении от работы с сохранением среднего заработка членов выборных профсоюзных органов в связи с участием в работе профсоюзных съездов, конференций, а также на время профсоюзной учебы.

Отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора. В коллективном договоре может быть предусмотрено, что работники не вправе объявлять забастовку при выполнении работодателем условий договора.

Другие вопросы, определенные сторонами. Работодатель и работники вправе включить в трудовой договор любые другие условия, регулирующие социально-трудовые отношения в организации. Это может быть добровольное медицинское страхование работников, организация и финансирование спортивных массовых мероприятий. Также в коллективном договоре могут быть предусмотрены положения о содействии работодателя в улучшении жилищных условий работников, условия о социальной защите бывших работников организации (материальная помощь неработающим пенсионерам на лечение, на хозяйственные нужды, поздравления и поощрения в дни рождения и др.).

2. Порядок заключения коллективного договора

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).

Уклонение работодателя или его представителя от участия в переговорах о заключении коллективного договора влечет наложение

административного штрафа в размере от 1000 до 3000 руб. (ст. 5.28 КоАП РФ).

Участники коллективных переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка (ст. 39 ТК РФ).

Часть 3 статьи 39 ТК РФ: Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения 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 настоящим Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

Для подготовки проекта коллективного договора профсоюзная организация должна:

- собрать предложения от работников для включения в коллективный договор;
- провести анализ отраслевых, региональных соглашений;
- запросить необходимую информацию у социального партнера (работодателя).

Процедура проведения коллективных переговоров устанавливается представителями сторон. Они определяют место и сроки проведения коллективных переговоров, порядок проведения заседаний комиссии, необходимость ведения протокола, привлечения экспертов и специалистов и т.п.

Через три месяца после начала коллективных переговоров стороны обязаны заключить коллективный договор. Если по каким-то вопросам не удалось достичь согласия, то договор подписывается на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших переговоров по изменению и дополнению коллективного договора или стать законным основанием для проведения процедуры регулирования коллективного трудового спора.

Коллективный договор подписывается руководителем и председателем первичной профсоюзной организации. Он заключается на срок не более трех лет, но может быть продлен по соглашению сторон еще на три года.

Образец предложения о начале коллективных переговоров

Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений
и общественного обслуживания Российской Федерации

Первичная профсоюзная организация
ГУП «Автобаза №3»
190000, Санкт-Петербург, ул. Садовая, д. 12
тел. 717-00-01, факс 717-00-02, e-mail: profcom-avtobaza3@mail.ru

04.06.2015 № 9

Директору ГУП «Автобаза №3»
Петрову П.П.

Уважаемый Петр Петрович!

Сообщаем Вам о том, что первичная профсоюзная организация ГУП «Автобаза №3», объединяющая более половины от общего количества работников, предлагает начать коллективные переговоры с целью заключения коллективного договора на 2015 - 2017 гг. Согласно протоколу заседания профсоюзного комитета от 03.06.2015 №6 представлять интересы работников в переговорах будут:

- председатель первичной профсоюзной организации ГУП «Автобаза №3» А.В. Кузнецов;
- заместитель председателя первичной профсоюзной организации ГУП «Автобаза №3» Г.П. Воронова;
- член профсоюзного комитета ГУП «Автобаза №3» Е.Б. Смирнов.

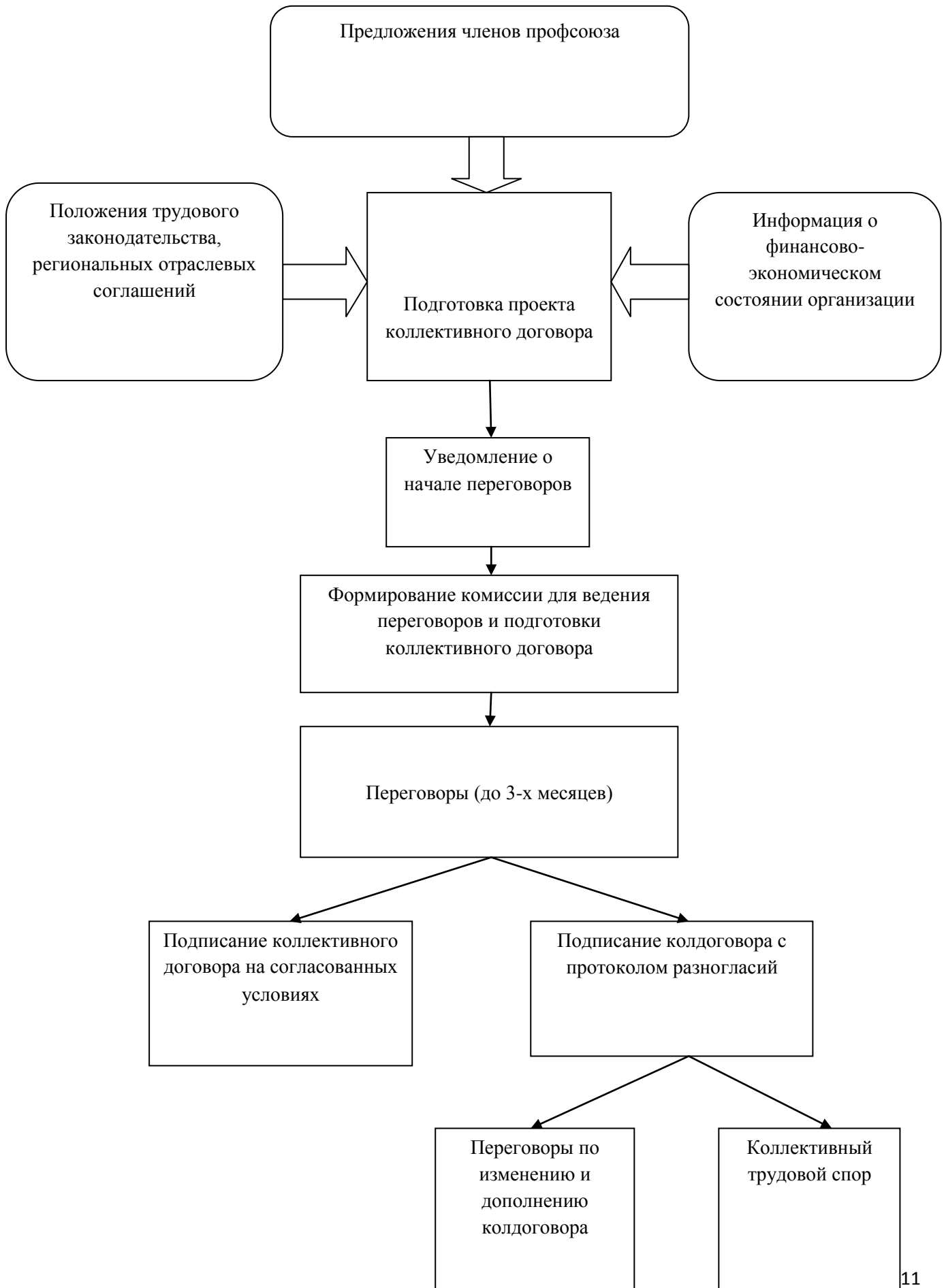
Просим сообщить о готовности вступить в переговоры и указать представителей со своей стороны.

Председатель

Кузнецов

А.В. Кузнецов

Схема проведения коллективных переговоров



3. Представители работников.

Сторонами коллективного договора являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора представляет руководитель организации или уполномоченные им лица (ст. 33 ТК РФ).

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Если первичная профсоюзная организация объединяет более половины работников организации, она обладает исключительным правом на представительство интересов работников при заключении коллективного договора; если менее, то на общем собрании (конференции) работники должны принять решение о том, представляет их интересы первичная профсоюзная организация или иной представительный орган. Вот почему профсоюзному комитету так важно увеличивать профсоюзное членство, а при необходимости – проявить инициативу и организовать проведение собрания для получения полномочий по представительству интересов работников.

Исходя из ст. 3 Конвенции №135 Международной организации труда «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (заключена в Женеве 29.06.1971) под представителями работников понимаются:

- представители профессиональных союзов, назначенные или избранные профессиональными союзами или их членами;
- выборные представители, избранные работниками предприятия в соответствии с национальным законодательством или коллективными договорами.

Согласно ст. 29 Трудового кодекса РФ представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

В силу требований ст. 37 ТК РФ первичные профсоюзные организации наделены преимущественным правом выступать представителями работников в коллективных переговорах.

В ч. 1 ст. 31 ТК РФ предусматриваются случаи, когда представлять интересы работников на локальном уровне (то есть на уровне коллективных переговоров в организации, ее филиале или представительстве) могут иные представители работников: если работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации либо ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ (например, в порядке, предусмотренном ч. 4 ст. 37 ТК РФ), представлять интересы всех работников. В таком случае на общем собрании (конференции) работников тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Таким представительным органом на общем собрании (конференции) работников может быть избран орган общественной самодеятельности.

В нашей стране право каждого на объединение гарантируется Конституцией Российской Федерации (ч. 1 ст. 30). В целях реализации этого конституционного права граждан принят Федеральный закон от 19.05.1995 №82-ФЗ «Об общественных объединениях» (далее – Закон №82-ФЗ). Его действие распространяется на все общественные объединения, созданные по инициативе граждан. Исключение составляют религиозные и коммерческие организации, а также создаваемые ими некоммерческие союзы (ассоциации).

В силу ст. 12 Закона № 82-ФЗ органом общественной самодеятельности является не имеющее членства общественное объединение, цель которого - совместное решение различных социальных проблем, возникающих у граждан в том числе по месту работы или учебы, направленное на удовлетворение потребностей неограниченного круга лиц, чьи интересы связаны с достижением уставных целей и реализацией программ органа общественной самодеятельности по месту его создания. Орган общественной самодеятельности формируется по инициативе граждан, заинтересованных в решении указанных проблем, и строит свою работу на основе самоуправления в соответствии с уставом, принятым на собрании учредителей. Орган общественной самодеятельности не имеет над собой вышестоящих органов или организаций.

Полномочия иного представителя работников ограничиваются сферой взаимодействия работников и работодателя в рамках отношений социального партнерства. В иных отношениях (по защите и представительству индивидуальных прав работников) их права и интересы продолжает представлять и защищать соответствующий профессиональный союз (профсоюзная организация).

Иные представители или органы общественной самодеятельности не могут реализовывать функции, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации предоставлены лишь выборному органу первичной профсоюзной организации. То же касается и отношений по защите и представительству индивидуальных прав работников.

Необходимо иметь в виду, что, исходя из смысла ст. 5 Конвенции МОТ №135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятиях и предоставляемых им возможностях» (1971 г.), наличие иных выборных представителей работников не должно использоваться для подрыва позиции заинтересованных профсоюзов или их представителей. Рекомендация МОТ №91 «О коллективных договорах» (1951 г.) также предусматривает заключение коллективных договоров иными представителями работников только при отсутствии представительной организации на предприятии.

Статья 5 Конвенции МОТ №135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятиях и предоставляемых им возможностях» (1971 г.): *Когда на одном предприятии существуют как представители профессионального союза, так и выборные представители, при*

необходимости должны приниматься соответствующие меры для того, чтобы наличие выборных представителей не использовалось для подрыва позиций профессиональных союзов или их представителей, а также для того, чтобы поощрять сотрудничество по всем соответствующим вопросам между выборными представителями и заинтересованными профсоюзами и их представителями.

Часть 2 статьи 31 Трудового кодекса Российской Федерации: наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

Работодатель имеет право создавать производственные советы (ст. 22 ТК РФ). Производственный совет – совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. **К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников.**

Что касается ведения переговоров на уровнях социального партнерства, выше локального (федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный), то в данном случае трудовое законодательство никакого участия каких-либо иных представителей или представительных органов не предусматривает (ч. 3 ст. 29 ТК РФ), эта деятельность является исключительной прерогативой соответствующих органов профессиональных союзов и их объединений.

Представители работников (отличия)

Профсоюз	Иной представитель
Представляет интересы работников на всех уровнях социального партнерства	Не имеет права представлять интересы работников на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом, территориальном уровнях социального партнерства
Действует на основании устава	Не имеет организационных документов
Основан на членстве	Не имеет членства
Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, а также выполнением колдоговора в порядке, предусмотренном главой 58 ТК РФ	Отсутствует законодательно закрепленный механизм осуществления контроля за выполнением колдоговора
Члены выборных профсоюзных органов защищены положениями статьи 374 ТК РФ	В трудовом законодательстве отсутствуют гарантии членам «иных представительных органов»

КОНВЕНЦИЯ №87
от 9 июля 1948 года

**ОТНОСИТЕЛЬНО СВОБОДЫ АССОЦИАЦИЙ И ЗАЩИТЫ
ПРАВА НА ОРГАНИЗАЦИЮ**

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, Созванная в Сан-Франциско Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся там 17 июня 1948 года на свою тридцать первую сессию,

Решив принять в форме конвенции различные предложения относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию, - седьмой пункт повестки дня сессии,

Принимая во внимание, что Преамбула Устава Международной Организации Труда провозглашает в числе средств, способных улучшить условия труда и обеспечить мир, "утверждение принципа свободы ассоциаций",

Принимая во внимание, что Филадельфийская Декларация снова провозгласила, что "свобода выражения мнений и свобода ассоциации являются необходимыми условиями постоянного прогресса",

Принимая во внимание, что Международная Конференция Труда на своей тридцатой сессии единогласно приняла принципы, которые должны быть положены в основу международной регламентации,

Принимая во внимание, что Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций на своей второй сессии присоединилась к этим принципам и просила Международную Организацию Труда продолжать прилагать все усилия в целях принятия одной или нескольких международных конвенций,

Принимает сего июля девятого дня тысяча девятьсот сорок восьмого года нижеследующую Конвенцию, которая будет именоваться Конвенцией относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию, 1948 года.

Часть I. СВОБОДА АССОЦИАЦИЙ

Статья 1

Каждый член Международной Организации Труда, в отношении которого настоящая Конвенция вступила в силу, обязуется провести в жизнь нижеследующие постановления.

Статья 2

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.

Статья 3

1. Организации трудящихся и предпринимателей имеют право выработать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий.

2. Государственные власти должны воздерживаться от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению.

Статья 4

Организации трудящихся и предпринимателей не подлежат роспуску или временному запрещению в административном порядке.

Статья 5

Организации трудящихся и предпринимателей имеют право создавать федерации и конфедерации, а также право присоединяться к ним, и каждая такая организация, федерация или конфедерация имеет право вступать в международные организации трудящихся и предпринимателей.

Статья 6

Постановления статей 2, 3 и 4 применяются к федерациям и конфедерациям организацией трудящихся и предпринимателей.

Статья 7

Приобретение прав юридического лица организациями трудящихся и предпринимателей, их федерациями и конфедерациями не может быть подчинено условиям, способным воспрепятствовать применению постановлений статей 2, 3 и 4.

Статья 8

1. При осуществлении прав, признанных за ними настоящей Конвенцией, трудящиеся, предприниматели и их соответственные организации должны, так же как и другие лица или организованные коллективы, соблюдать законность.

2. Национальное законодательство не должно затрагивать гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией, и должно применяться таким образом, чтобы не нарушать их.

Статья 9

1. Национальные законы или правила должны определить, в какой мере гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией, будут применяться к вооруженным силам и полиции.

2. В соответствии с принципами, изложенными в пункте 8 статьи 19 Устава Международной Организации Труда, ратификация настоящей Конвенции каким-либо членом Организации не должна рассматриваться как затрагивающая существующие законы, решения судебных органов, обычаи или соглашения, которые предоставляют членам вооруженных сил и полиции гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией.

Статья 10

В настоящей Конвенции термин "организация" означает всякую организацию трудящихся или предпринимателей, имеющую целью обеспечение и защиту интересов трудящихся или предпринимателей.

Часть II. ЗАЩИТА ПРАВА НА ОРГАНИЗАЦИЮ

Статья 11

Каждый член Международной Организации Труда, в отношении которого настоящая Конвенция вступила в силу, обязуется принять все необходимые и соответствующие меры с целью гарантировать трудящимся и предпринимателям свободное осуществление права на организацию.

Часть III. РАЗЛИЧНЫЕ ПОСТАНОВЛЕНИЯ

Статья 12

1. В отношении территорий, упомянутых в статье 35 Устава Международной Организации Труда, измененного в соответствии с Документом о поправках к Уставу Международной Организации Труда 1946 года, но исключая территории, упомянутые в пунктах 4 и 5 этой статьи, каждый член Организации, который ратифицирует настоящую Конвенцию, должен направить Генеральному Директору Международного Бюро Труда одновременно с документом о ратификации или в возможно короткий срок после ратификации декларацию с указанием на:

а) территории, в отношении которых он обязуется применять положения Конвенции без изменений;

б) территории, в отношении которых он обязуется применять положения Конвенции с изменениями, и содержание этих изменений;

с) территории, к которым Конвенция не будет применяться, и в этом случае причины, по которым она не будет применяться;

д) территории, в отношении которых он резервирует свое решение.

2. Обязательства, упомянутые в подпунктах а) и б) пункта 1 настоящей статьи, будут считаться неотъемлемой частью документа о ратификации и повлекут одинаковые с ним последствия.

3. Любой член Организации может посредством новой декларации отказаться от всех или от части оговорок, сделанных в его предыдущей декларации в соответствии с подпунктами б), с) и d) пункта 1 настоящей статьи.

4. Любой член Организации может в периоды, в течение которых настоящая Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 16, направить Генеральному Директору новую декларацию, изменяющую в любом другом отношении условия любой предыдущей декларации и сообщающую о положении на определенных территориях.

Статья 13

1. В том случае, когда затрагиваемые в настоящей Конвенции вопросы входят в компетенцию властей территории, не входящей в состав метрополии, член Организации, ответственный за международные связи этой территории, может, с согласия правительства этой территории и от ее имени, направить Генеральному Директору Международного Бюро Труда декларацию о принятии обязательств по настоящей Конвенции.

2. Декларация о принятии обязательств по настоящей Конвенции может быть направлена Генеральному Директору Международного Бюро Труда:

а) двумя или более членами Организации в отношении любой территории, находящейся под их совместным управлением;

б) любой международной властью, ответственной за управление территорией в силу Устава Организации Объединенных Наций или любого другого действующего постановления в отношении этой территории.

3. В декларациях, направленных Генеральному Директору Международного Бюро Труда в соответствии с положениями предыдущих пунктов настоящей статьи, должно указываться, будут ли положения Конвенции применяться к этой территории без изменений или с изменениями; в случае если в декларации указывается, что положения Конвенции будут применяться при условии их изменения, в ней должно быть уточнено, в чем состоят эти изменения.

4. Заинтересованные член или члены Организации или международная власть могут посредством последующей декларации отказаться полностью или частично от права ссылаться на изменения, на которые указывалось в любой предыдущей декларации.

5. Заинтересованные член или члены Организации или международная власть могут в периоды, когда Конвенция может быть денонсирована в соответствии с постановлениями статьи 16, направить Генеральному Директору Международного Бюро Труда новую декларацию, изменяющую в

любом другом отношении условия любой предыдущей декларации и сообщаящую о положении в отношении применения этой Конвенции.

Часть IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОСТАНОВЛЕНИЯ

Статья 14

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции будут направляться Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 15

1. Настоящая Конвенция будет связывать только тех членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации будут зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступит в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция будет вступать в силу в отношении каждого члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 16

1. Любой член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда и зарегистрированного им. Денонсация вступит в силу через год после регистрации документа о денонсации.

2. Любой член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок после истечения упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном настоящей статьей.

Статья 17

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда будет извещать всех членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации, деклараций и актов о денонсации, пересланных ему членами Организации.

2. Извещая членов Международной Организации Труда о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор

обратит внимание членов Организации на дату вступления настоящей Конвенции в силу.

Статья 18

Генеральный Директор Международного Бюро Труда будет направлять Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации, деклараций и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положением предыдущих статей.

Статья 19

По истечении каждого десятилетнего периода после вступления в силу настоящей Конвенции Административный Совет Международного Бюро Труда будет представлять Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решать, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о полном или частичном пересмотре этой Конвенции.

Статья 20

1. В случае если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:

а) ратификация каким-либо членом Организации новой пересмотренной конвенции повлечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 16, немедленную денонсацию настоящей Конвенции, при условии, что новая пересмотренная конвенция вступит в силу;

б) начиная с даты вступления в силу новой пересмотренной конвенции настоящая Конвенция будет закрыта для ратификации ее членами Организации.

2. Настоящая Конвенция останется во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересмотренную конвенцию.

Статья 21

Французский и английский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

КОНВЕНЦИЯ №98
от 1 июля 1949 года

**ОТНОСИТЕЛЬНО ПРИМЕНЕНИЯ ПРИНЦИПОВ ПРАВА НА
ОРГАНИЗАЦИЮ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ
ДОГОВОРОВ**

Генеральная Конференция Международной Организации Труда,
Созванная в Женеве Административным Советом Международного
Бюро Труда и собравшаяся там 8 июня 1949 года на свою тридцать вторую
сессию,

Решив принять различные предложения относительно применения
принципов права на организацию и заключение коллективных договоров, -
четвертый пункт повестки дня сессии,

Решив придать этим предложениям форму международной конвенции,

Принимает сего июля первого дня тысяча девятьсот сорок девятого года
нижеследующую Конвенцию, которая будет именоваться Конвенцией о
праве на организацию и заключение коллективных договоров, 1949 года.

Статья 1

1. Трудящиеся должны пользоваться соответствующей защитой против
любых дискриминационных актов, направленных на ущемление свободы
ассоциаций в области найма на работу.

2. Такая защита будет применяться в особенности к актам, рассчитанным
на то, чтобы:

а) подчинить прием на работу или оставление на работе трудящегося
условию, чтобы он не вступал в профсоюз или вышел из профсоюза;

б) увольнять или любым другим способом наносить ущерб трудящемуся
на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие
в профсоюзной деятельности вне рабочего времени или, с согласия
предпринимателя, в рабочее время.

Статья 2

1. Организации трудящихся и предпринимателей должны пользоваться
соответствующей защитой против любых актов вмешательства со стороны
друг друга или со стороны их агентов или членов в создание и деятельность
организаций и управление ими.

2. В частности, акты, имеющие своей целью способствовать учреждению
организаций трудящихся под господством предпринимателей или
организаций предпринимателей или поддерживать организации трудящихся
путем финансирования или другим путем с целью поставить такие
организации под контроль предпринимателей или организаций
предпринимателей, рассматриваются как акты вмешательства в смысле
настоящей статьи.

Статья 3

Там, где это необходимо, должен быть создан аппарат, соответствующий национальным условиям, с целью обеспечения уважения права на организацию, как было определено в предыдущих статьях.

Статья 4

Там, где это необходимо, должны быть приняты меры, соответствующие национальным условиям, в целях поощрения и содействия полному развитию и использованию аппарата для переговоров на добровольной основе между предпринимателями или организациями предпринимателей, с одной стороны, и организациями трудящихся, с другой стороны, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров.

Статья 5

1. Национальные законы или правила должны определить, в какой мере гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией, будут применяться к вооруженным силам и полиции.

2. В соответствии с принципами, изложенными в пункте 8 статьи 19 Устава Международной Организации Труда, ратификация настоящей Конвенции любым членом Организации не должна рассматриваться как затрагивающая существующие законы, решения судебных органов, обычаи или соглашения, которые предоставляют личному составу вооруженных сил и полиции гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией.

Статья 6

Действие настоящей Конвенции не распространяется на государственных служащих, и она никоим образом не будет истолковываться как наносящая ущерб их правам или положению.

Статья 7

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции будут направляться Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 8

1. Настоящая Конвенция будет связывать только тех членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации будут зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступит в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция будет вступать в силу в отношении каждого члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 9

1. Декларации, которые будут направлены Генеральному Директору Международного Бюро Труда в соответствии с пунктом 2 статьи 35 Устава Международной Организации Труда, должны содержать указания на:

а) территории, в отношении которых заинтересованный член Организации обязуется применять положения Конвенции без изменений;

б) территории, в отношении которых он обязуется применять положения Конвенции с изменениями, и содержание этих изменений;

с) территории, к которым Конвенция не будет применяться, и в этом случае причины, по которым она не будет применяться;

д) территории, в отношении которых он резервирует свое решение впредь до дальнейшего рассмотрения положения в отношении этих территорий.

2. Обязательства, упомянутые в подпунктах а) и б) пункта 1 настоящей статьи, будут считаться неотъемлемой частью документа о ратификации и повлекут одинаковые с ним последствия.

3. Любой член Организации может посредством новой декларации отказаться от всех или от части оговорок, сделанных в его предыдущей декларации в соответствии с подпунктами б), с) и д) пункта 1 настоящей статьи.

4. Любой член Организации может в периоды, в течение которых настоящая Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 11, направить Генеральному Директору новую декларацию, изменяющую в любом другом отношении условия любой предыдущей декларации и сообщающую о положении на определенных территориях.

Статья 10

1. В декларациях, направленных Генеральному Директору Международного Бюро Труда в соответствии с пунктами 4 и 5 статьи 35 Устава Международной Организации Труда, должно указываться, будут ли положения настоящей Конвенции применяться к данной территории с изменениями или без изменений; в случае если в декларации указывается, что положения Конвенции будут применяться при условии их изменения, в ней должно быть уточнено, в чем состоят указанные изменения.

2. Заинтересованные член или члены Организации или международная власть могут посредством последующей декларации отказаться полностью или частично от права ссылаться на изменения, на которые указывалось в любой предыдущей декларации.

3. Заинтересованные член или члены Организации или международная власть могут в периоды, в течение которых Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 11, направить Генеральному Директору новую декларацию, изменяющую в любом другом отношении условия любой предыдущей декларации и сообщающую о положении в отношении применения этой Конвенции.

Статья 11

1. Любой член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда и зарегистрированного им. Денонсация вступит в силу через год после регистрации акта о денонсации.

2. Каждый член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок после истечения упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном настоящей статьей.

Статья 12

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда будет извещать всех членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации, деклараций и актов о денонсации, пересланных ему членами Организации.

2. Извещая членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обратит внимание членов Организации на дату вступления Конвенции в силу.

Статья 13

Генеральный Директор Международного Бюро Труда будет направлять Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации, деклараций и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 14

По истечении каждого десятилетнего периода после вступления в силу настоящей Конвенции Административный Совет Международного Бюро Труда будет представлять Генеральной Конференции доклад о применении

настоящей Конвенции и решать, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о полном или частичном пересмотре этой Конвенции.

Статья 15

1. В случае если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:

а) ратификация каким-либо членом Организации новой пересмотренной конвенции повлечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 11, немедленную денонсацию настоящей Конвенции, при условии, что новая пересмотренная конвенция вступит в силу;

б) начиная с даты вступления в силу новой пересмотренной конвенции настоящая Конвенция будет закрыта для ратификации ее членами Организации.

2. Настоящая Конвенция останется во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали пересмотренную конвенцию.

Статья 16

Французский и английский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

КОНВЕНЦИЯ N 135

О ЗАЩИТЕ ПРАВ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ И ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ ИМ ВОЗМОЖНОСТЯХ

(Женева, 23 июня 1971 года)

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 2 июня 1971 года на свою пятьдесят шестую сессию, учитывая положения Конвенции N 98 относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров, в которой предусматривается защита работников от любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в сфере трудовых отношений,

принимая во внимание желательность дополнения этих положений в отношении представителей работников,

постановив принять ряд предложений о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях, что является пятым пунктом повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцать третьего дня июня месяца одна тысяча девятьсот семьдесят первого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1971 года о представителях работников:

Статья 1

Представители работников 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 работников, или на их членстве в профсоюзе, или на их участии в профсоюзной деятельности, постольку, поскольку они действуют в соответствии с существующим законодательством или коллективными договорами или другими совместно согласованными условиями.

Статья 2

1. Представителям работников предоставляются на предприятии соответствующие возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои функции.

2. В этой связи учитываются особенности системы трудовых отношений данной страны, а также потребности, размер и возможности соответствующего предприятия.

3. Предоставление таких возможностей не должно снижать эффективности функционирования соответствующего предприятия.

Статья 3

В целях настоящей Конвенции термин "представители работников" означает лиц, которые признаны таковыми в соответствии с национальным законодательством или практикой, будь то:

а) представители профессиональных союзов, а именно представители, назначенные или избранные профессиональными союзами или членами таких профсоюзов; или

б) выборные представители, а именно представители, свободно избранные работниками предприятия в соответствии с положениями национального законодательства или коллективными договорами и функции которых не включают деятельности, которая признана исключительной прерогативой профессиональных союзов в рассматриваемой стране.

Статья 4

Национальное законодательство, коллективные договоры, арбитражные или судебные решения могут определять категорию или категории представителей работников, за которыми признается право на защиту и возможности, предусмотренные в настоящей Конвенции.

Статья 5

Когда на одном предприятии существуют как представители профессионального союза, так и выборные представители, при необходимости должны приниматься соответствующие меры для того, чтобы наличие выборных представителей не использовалось для подрыва позиций профессиональных союзов или их представителей, а также для того, чтобы поощрять сотрудничество по всем соответствующим вопросам между выборными представителями и заинтересованными профсоюзами и их представителями.

Статья 6

Юридическая сила настоящей Конвенции может быть обеспечена посредством национального законодательства, нормативно-правовых актов, коллективных договоров или любым другим образом, соответствующим национальной практике.

Статья 7

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются для регистрации Генеральному директору Международного бюро труда.

Статья 8

1. Настоящая Конвенция связывает только тех членов Международной организации труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным директором.

2. Настоящая Конвенция вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный директор регистрирует документы о ратификации двух членом МОТ.

3. После чего настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого члена МОТ через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 9

1. Любой член МОТ, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после даты регистрации акта о денонсации.

2. Каждый член МОТ, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан настоящей Конвенцией на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 10

1. Генеральный директор Международного бюро труда извещает всех членом Международной организации труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, полученных им от членом МОТ.

2. Извещая членом МОТ о регистрации второго полученного им документа о ратификации, Генеральный директор обращает их внимание на дату вступления в силу настоящей Конвенции.

Статья 11

Генеральный директор Международного бюро труда направляет Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 12

Каждый раз, когда Административный совет Международного бюро труда считает это необходимым, он представляет Генеральной конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 13

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:

а) ратификация каким-либо членом МОТ новой конвенции, пересматривающей положения данной, влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 9, немедленную денонсацию настоящей Конвенции, при условии, что новая конвенция вступила в силу;

б) начиная с даты вступления в силу новой конвенции, пересматривающей положения данной, настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее членами МОТ.

2. Настоящая Конвенция остается в любом случае в силе по форме и содержанию в отношении тех членов МОТ, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую конвенцию, пересматривающую положения данной.

Статья 14

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

РЕКОМЕНДАЦИЯ №91 О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ (Женева, 29 июня 1951 года)

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 6 июня 1951 года на свою тридцать четвертую сессию, постановив принять ряд предложений о коллективных договорах, что является частью пятого пункта повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму рекомендации, проводимой в жизнь либо заинтересованными сторонами, либо органами власти, в зависимости от условий каждой страны, принимает сего двадцать девятого дня июня месяца тысяча девятьсот пятьдесят первого года нижеследующую Рекомендацию, которая будет именоваться Рекомендацией 1951 года о коллективных договорах:

I. Процедура ведения коллективных переговоров

1. 1) Путем соглашения или законодательства в зависимости от условий страны должны устанавливаться отвечающие местным условиям системы для выработки, заключения, пересмотра и возобновления коллективных договоров или для оказания содействия сторонам при выработке, заключении, пересмотре и возобновлении коллективных договоров.

2) Организация, функционирование и круг ведения этих систем должны определяться либо соглашениями между участвующими сторонами, либо законодательством каждой страны, сообразно с тем, какие способы отвечают условиям, существующим в данной стране.

II. Определение коллективных договоров

2. 1) В целях настоящей Рекомендации под "коллективным договором" подразумевается всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями трудящихся или, при отсутствии таких организаций, - представителями самих трудящихся, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны.

2) Ничто в настоящем определении не может истолковываться как подразумевающее признание организации трудящихся, созданной или финансируемой предпринимателями или их представителями или находящейся под их господством.

III. Обязательства, вытекающие из коллективных договоров

3. 1) Всякий коллективный договор должен связывать подписавшие его стороны, а также лиц, от имени которых он заключен. Предприниматели и трудящиеся, связанные коллективным договором, не должны включать в трудовые договоры условия, противоречащие положениям коллективного договора.

2) Положения трудовых договоров, противоречащие коллективному договору, должны считаться недействительными и заменяться автоматически соответствующими положениями коллективного договора.

3) Положения трудовых договоров, которые более благоприятны для трудящихся, чем положения коллективного договора, не должны считаться противоречащими коллективному договору.

4) Если практическое применение положений коллективных договоров обеспечивается самими участниками этих договоров, то предусмотренные в предыдущих пунктах положения не могут истолковываться в смысле требования о проведении мероприятий в законодательном порядке.

4. Положения коллективного договора должны распространяться на всех трудящихся соответствующих категорий, работающих на охватываемых коллективным договором предприятиях, если в нем не предусматривается иного.

IV. Распространение действия коллективных договоров

5. 1) 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 предпринимателей и трудящихся, входящих по производственному и территориальному признаку в сферу действия договора.

2) Законодательство страны может обуславливать распространение действия коллективного договора, в частности, следующими требованиями:

а) чтобы коллективный договор уже охватывал достаточно представительное, по мнению компетентного органа власти, число соответствующих предпринимателей и трудящихся;

б) чтобы требование о распространении действия коллективного договора, как общее правило, исходило от одной или нескольких участвующих в договоре организаций трудящихся или предпринимателей;

с) чтобы предпринимателям и трудящимся, на которых предстоит распространение коллективного договора, была предоставлена возможность высказать предварительно свои замечания.

V. Толкование коллективных договоров

6. Споры, вытекающие из толкования коллективного договора, подлежат урегулированию в порядке, установленном по соглашению между сторонами или в законодательстве, сообразно с тем, какой способ соответствует существующим в данной стране условиям.

VI. Контроль за соблюдением коллективных договоров

7. Контроль за соблюдением коллективных договоров должен производиться участвующими в них организациями предпринимателей и трудящихся или существующими органами инспекции, или же органами, специально создаваемыми для этой цели.

VII. Различные положения

8. Законодательство отдельных стран может предусматривать, в частности:

а) обязанность предпринимателей, связанных коллективными договорами, принимать необходимые меры для сообщения заинтересованным трудящимся текста коллективного договора, находящегося в силе в отношении их предприятия;

б) регистрацию или сдачу на хранение коллективных договоров и текстов всех вносимых в них в дальнейшем изменений;

в) установление минимального срока, в течение которого коллективные договоры должны считаться действительными, если они не предусматривают иного и если только они не будут до истечения срока их действия изменены или отменены участвующими сторонами.