

Рекомендации по заключению коллективного договора

В силу части 1 статьи 40 Трудового кодекса РФ (далее – 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. Этот договор может быть заключен как в организации в целом, так и в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. Согласно части 3 статьи 43 ТК РФ в первом случае действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, а во втором - на всех работников соответствующего подразделения. Необходимость заключения коллективного договора в обособленном подразделении возникает в силу того, что оно находится вне места нахождения юридического лица (например, в местности с особыми климатическими условиями), имеет особенности в организации труда и т.п.

Коллективный договор обособленного структурного подразделения не должен содержать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с коллективным договором всей организации.

Заключается коллективный договор по результатам коллективных переговоров между работниками и работодателем. Инициировать переговоры может любая из сторон.

Действие коллективного договора

Коллективный договор, заключаемый работодателем и работниками организации или индивидуального предпринимателя, распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя независимо от членства в профсоюзе и других обстоятельств, в т.ч. режима и характера трудовой связи работы. В частности, коллективный договор распространяется на совместителей, надомников, работников, заключивших срочный трудовой договор. Коллективный договор распространяется на работников, поступивших на работу после его заключения (ст.43 ТК РФ).

В коллективном договоре указывается момент, с которого наступает действие коллективного договора (это может быть дата подписания договора либо конкретная дата) и срок на который он заключен. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет. Трудовое законодательство не ограничивает число раз, когда срок коллективного договора может продлеваться, в связи с чем, коллективный договор может продлеваться неограниченное число раз.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях, предусмотренных статьями 43 ТК РФ.



В случае если учреждение сменит форму собственности, коллективный договор сохранит свое действие лишь в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон может направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. То же правило распространяется на реорганизацию.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, а при ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Содержание коллективного договора

Положения, подлежащие включению в коллективный договор, определяются сторонами. Статья 41 ТК РФ рекомендует включать 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.

К сведению. 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.

Однако свобода выбора вопросов не означает, что стороны могут вынести на обсуждение проблемы, не связанные с трудом, его организацией, условиями и т.п.

Предмет коллективных переговоров определяется с учетом цели проведения переговоров - регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; компетенции

работодателя и прямых предписаний закона. Надо отметить, что достаточно большое число статей Трудового кодекса предусматривают возможность или обязанность урегулировать те или иные вопросы в коллективном договоре или соглашении. Например, статья 116 ТК РФ предусматривает право установить дополнительный оплачиваемый отпуск для работников в коллективном договоре; статья 320 ТК РФ предписывает устанавливать женщинам, работающим в районах Крайнего Севера, сокращенную рабочую неделю; статья 128 ТК РФ позволяет установить случаи обязательного предоставления отпуска без сохранения заработной платы.

Порядок заключения коллективного договора

Представители сторон

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей (ст. 25 ТК РФ). Они заключают коллективные договоры, создают органы социального партнерства, принимают на себя обязательства, осуществляют контроль за их выполнением.

Стороны социального партнерства - работники и работодатели - не могут действовать иначе, чем через своих представителей, в связи с чем в ТК РФ включены нормы, определяющие круг представителей сторон и их правовое положение.

Работники. Кто может быть представителем работников, предусмотрено в статье 29 ТК РФ. Это профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Однако лишь первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками, могут представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров о заключении или изменении коллективного договора,

осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией.

К сведению. Иные представители работников избираются тайным голосованием из числа работников на общем собрании (конференции) в случаях, когда работники конкретного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне (ч. 1 ст. 31 ТК РФ).

Часть 2 статьи 37 ТК РФ позволяет двум или более первичным профсоюзным организациям, объединяющим в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора, формирование которого осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. Такой единый орган может направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора от имени всех работников.

Обратите внимание! На основании части 3 статьи 36 ТК РФ не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа будет поручено направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

Работодатель. Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора представляют руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами

юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Руководитель организации от имени работодателя имеет право принимать решения, подписывать коллективный договор. Это не исключает возможности делегирования им части полномочий другим лицам, привлечения к участию в коллективных переговорах специалистов, руководителей структурных подразделений организации. Эти лица ведут коллективные переговоры, представляя интересы работодателя, но не принимают окончательных решений и не подписывают коллективный договор.

Представителями работодателей - организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы, органы местного самоуправления, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные

государственные органы, органы местного самоуправления (ст. 34 ТК РФ).

Процедура заключения коллективного договора

Сторона, решившая заключить коллективный договор, должна направить другой стороне письменное предложение о начале коллективных переговоров по заключению коллективного договора.

Если с инициативой выступают представители работников (первичная профсоюзная организация, единый представительный орган или иной представитель) одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале коллективных переговоров, они обязаны известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя (при их наличии), и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав уже имеющегося. Если первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом, коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за отказавшимися в течение одного месяца со дня начала переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа.

Обратите внимание! Стороны должны предоставлять друг другу в срок не позднее двух недель со дня получения

соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

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.

Не следует руководству учреждения, получив предложение о начале коллективных переговоров, «отписываться», сообщая, что «пока не время» или «финансовая ситуация не очень». Такие действия являются нарушением ТК РФ (например, Определение Санкт-Петербургского городского суда от 30.05.2011 № 33-8007/11).

К сведению. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа (ч. 2 ст. 36 ТК РФ).

В силу части 7 статьи 35 ТК РФ для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения в учреждении формируется комиссия. Поскольку лицам, участвующим в коллективных переговорах, в соответствии со статьей 39 ТК РФ предоставляются гарантии и компенсации, важно своевременно оформить создание комиссии

совместным решением сторон, обеспечивающим возможность и своевременность предоставления установленных для них льгот.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

Поскольку в ходе коллективных переговоров для заключения коллективного договора могут понадобиться различные сведения, в том числе относимые к охраняемой законом тайне (государственной, служебной и пр.), лица, разгласившие названные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

Если в ходе переговоров не удалось согласовать какие-то вопросы коллективного договора или весь его проект, составляется протокол разногласий. Однако даже в таком случае в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ). При этом неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

Внесение изменений в коллективный договор

На основании статьи 44 ТК РФ изменение или дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором. Соответственно, если коллективный договор не содержит особого порядка внесения в него изменений, они вносятся путем коллективных переговоров, как и при заключении коллективного договора.

Регистрация договора

Согласно статье 50 ТК РФ коллективный договор с приложениями в семидневный срок со дня подписания направляется представителем работодателей на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. В Амурской области – управление занятости населения Амурской области (675000, г. Благовещенск, ул. Амурская, 145).

Для уведомительной регистрации заявителя (работодатели) представляют в управление следующие документы:

а) запрос заявителя, в том числе в форме электронного документа, адресуется на имя начальника управления и оформляется на бланке письма заявителя с подписью уполномоченного представителя заявителя. Не допускается использование сокращений слов и аббревиатур;

б) коллективный договор или соглашение на бумажном носителе в количестве не менее двух оригинальных экземпляров, пронумерованное, прошитое и скрепленное печатями сторон.

В запросе заявителя должна содержаться следующая информация:

- наименование и правовой статус заявителя;
- почтовый адрес заявителя, по которому должен быть отправлен ответ;
- контактные телефоны и адрес электронной почты заявителя (последнее – при наличии);
- просьба заявителя об уведомительной регистрации коллективного договора или соглашения;
- фамилия, имя, отчество представителя заявителя (последнее – при наличии);
- информация о второй стороне коллективных переговоров (наименование, правовой статус, почтовый адрес, контактные номера телефонов, адрес электронной почты (при наличии), фамилия, имя, отчество и должность представителя);
- дата составления запроса, личная подпись представителя заявителя, его должность или статус согласно полномочиям.

Документы, необходимые для предоставления государственной услуги, должны быть четкими для прочтения, оформлены в машинописном виде на русском языке.

Срок уведомительной регистрации составляет 30 календарных дней.

При регистрации коллективного договора управлением занятости населения Амурской области выявляются условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым

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

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению.

Отметим, что вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации (ч. 2 ст. 50 ТК РФ). Напомним, что в силу части 1 статьи 43 ТК РФ договор начинает действовать со дня его подписания, если только условиями договора не предусмотрена иная дата.

Консультации по проведению коллективных переговоров, и заключению коллективного договора, а также направление его на уведомительную регистрацию можно получить по телефонам: 493-132, 493-147, 493-138. Бланк запроса на проведение уведомительной регистрации коллективного договора размещен на сайте управления занятости населения Амурской области: <https://uzn.amurobl.ru> в разделе: Наша деятельность – В сфере трудовых отношений, охраны труда - Социальное партнерство.

Ответственность сторон

Согласно статье 51 ТК РФ контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального

партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

За нарушения при проведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора Кодексом об административных правонарушениях РФ предусмотрена административная ответственность.

Приложение 1

Начальнику управления занятости
населения Амурской области

Дуленовой Е.А.

ул.Амурская, 145, г.Благовещенск,
675000

ЗАПРОС

Прошу предоставить государственную услугу по уведомительной регистрации

(полное наименование коллективного договора или соглашения)

Дата подписания коллективного договора или соглашения сторонами коллективных переговоров

Наименование и правовой статус заявителя:

Численность работающих _____

Почтовый адрес заявителя (по которому должен быть направлен ответ):

Адрес электронной почты заявителя _____

Номера контактных телефонов заявителя _____

Информация о второй стороне коллективных переговоров

(наименование, правовой статус, почтовый адрес, номера контактных телефонов, адрес электронной почты (при наличии), фамилия, имя, отчество и должность представителя)

(дата составления запроса)

Представитель заявителя (руководитель):

(должность)

(статус согласно
полномочиям)

(подпись)

(фамилия, имя,
отчество)

Для заметок

Для заметок