

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.

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

Срок действия коллективного договора

Исходя из части 1 статьи 43 ТК РФ коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

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

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

Коллективный договор сохраняет свое действие:

- при изменении наименования организации;
- при изменении типа государственного или муниципального учреждения;
- при реорганизации организации в форме преобразования;

- при расторжении трудового договора с руководителем организации.

В случае если организация сменит форму собственности, коллективный договор сохранит свое действие лишь в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации 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.

На основании статьи 44 ТК РФ изменение или дополнение коллективного договора производятся 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.

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 ТК РФ 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 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 (статья 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 (часть 1 статьи 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 единого представительного органа 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 (изменений и дополнений к коллективному договору) 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, то 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 (статья 33 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 организации, получив предложение о начале коллективных переговоров, «отписываться», сообщая, что «пока не время» или «финансовая ситуация не очень». Такие действия являются нарушением ТК РФ (статья 5.28. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях предусматривает предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей).

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

В силу части 7 статьи 35 ТК РФ для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения в организации 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.

Если в ходе переговоров не удалось согласовать какие-то вопросы коллективного договора, 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 (статья 40 ТК РФ). При этом неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

Регистрация коллективного договора

Согласно статье 50 ТК РФ коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. В Нижегородской области – эта услуга предоставляется управлением по труду и занятости населения Нижегородской области.

Уведомительная регистрация осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 16.03.2018 № 162 «Об утверждении Порядка проведения уведомительной регистрации коллективных договоров, соглашений, заключенных на территории Нижегородской области, и осуществления контроля за их выполнением».

Для регистрации коллективного договора (соглашения) необходимо предоставить в управление по труду и занятости населения Нижегородской области, следующие документы:

- 1) сопроводительное письмо по утвержденной форме;
- 2) подлинные экземпляры (по числу подписавших сторон и один экземпляр для уполномоченного органа) коллективного договора (соглашения). Копии коллективных договоров (соглашений) при отсутствии оригинала на уведомительную регистрацию не принимаются;
- 3) в случае отсутствия в организации первичной профсоюзной организации, а также если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данной организации - выписку из протокола общего собрания работников, подтверждающую полномочия лица по представлению интересов работников при проведении коллективных переговоров и заключению коллективного договора.

При представлении комплекта документов представителем работодателя предъявляется документ, подтверждающий личность, и документ, подтверждающий полномочия представителя работодателя (доверенность).

Письмо о проведении уведомительной регистрации оформляется на бланке работодателя (при наличии) в машинописном виде на русском языке.

В письме должна содержаться следующая информация:

- 1) наименование коллективного договора (соглашения), срок действия;
- 2) наименование и организационно-правовая форма работодателя, отнесение к бюджетному (внебюджетному) сектору;
- 3) юридический и почтовый адрес работодателя, адрес электронной почты (при наличии), контактные телефоны, факс;
- 4) вид экономической деятельности по ОКВЭД;
- 5) общая численность работников на дату заключения коллективного договора (соглашения);

б) число работников, входящих в первичную профсоюзную организацию (при наличии);

7) личная подпись работодателя (уполномоченного лица).

Наименование организации, индивидуального предпринимателя, указанное в заявлении, должно совпадать с наименованием на титульном листе коллективного договора, соглашений к нему и приводиться без сокращений.

Ответственность за достоверность сведений, содержащихся в заявлении, возлагается на работодателя.

Коллективный договор (соглашение), приложения к нему, оформляются в машинописном виде (шрифт 14) на русском языке, предоставляются в трех экземплярах (по числу подписавших сторон и одного экземпляра для регистрирующего органа).

Титульный лист коллективного договора (соглашения) должен содержать наименование сторон коллективного договора, должности, ФИО, подписи и печати (при наличии) представителей сторон, дату подписания, полное наименование коллективного договора (соглашения), срок действия коллективного договора, а также дату вступления в силу коллективного договора (соглашения).

Подписи сторон и печати (при их наличии), их заверяющие, на всех экземплярах коллективного договора (соглашения) должны быть подлинными, использование факсимиле не допустимо.

Все экземпляры коллективного договора (соглашения) с приложениями, должны быть аутентичными, иметь подписи сторон, дату подписания, дату вступления в действие коллективного договора (соглашения), срок действия коллективного договора, должны быть пронумерованы (в машинописном виде), прошиты, заверены подписью и печатью работодателя (при наличии), с указанием количества прошитых листов (страниц). Наименование организации, индивидуального предпринимателя, указанное на печатях (при наличии), должно

соответствовать наименованию организации, индивидуального предпринимателя в коллективном договоре, изменениях, дополнениях к нему.

В случае если приложения к коллективному договору представляют значительный объем (100 листов и более), они могут оформляться отдельным томом, с указанием об этом в тексте коллективного договора (в машинописном виде).

В правом верхнем углу первого листа каждого приложения должно быть указано (в машинописном виде): «Приложение № ____ к коллективному договору».

Перечень приложений к коллективному договору устанавливается самостоятельно сторонами коллективного договора. В обязательном порядке должны присутствовать приложения, указанные в перечне приложений, или на которые имеются ссылки в тексте коллективного договора.

Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в период его действия, регистрируются в том же порядке, что и коллективные договоры.

Не допускается внесение изменений и дополнений в недействующий коллективный договор.

Копия протокола или выписка из протокола заседания комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и заключению коллективного договора (изменений, дополнений) должна содержать сведения о наличии кворума при проведении соответствующего мероприятия.

Изменения и дополнения являются неотъемлемым приложением к основному тексту коллективного договора и хранятся вместе с ним.

При внесении изменений, дополнений в коллективный договор в начале текста указывается дата уведомительной регистрации коллективного договора и регистрационный номер.

Срок уведомительной регистрации составляет 20 рабочих дней.

При регистрации коллективного договора 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.

Сообщение о выявленных условиях коллективного договора, ухудшающих положение работников, направляется в Государственную инспекцию по труду Нижегородской области.

Отметим, что вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации (часть 2 статьи 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.

Ответственность сторон

Согласно статье 51 ТК РФ контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении мероприятий контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

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