

Коллективный договор: право или обязанность?

Обязательно ли наличие коллективного договора? Как его составить, и нужно ли регистрировать в органах власти? Какой срок действия коллективного договора? Рано или поздно каждая организация или индивидуальные предприниматели сталкиваются с подобными рода.

Понятие коллективного договора

Коллективный договор – одна из договорных форм регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Нормативное определение понятия «коллективный договор» закреплено в ст. 40 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ). Так, согласно ст. 40 ТК РФ под коллективным договором понимается правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор, как и все остальные локальные акты работодателя, не должен содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 9 ТК РФ).

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

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, – на всех работников соответствующего подразделения (ст. 43 ТК РФ).

Сторонами коллективного договора являются:

- Работники в лице их представителей (профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ).
- Работодатель в лице его представителя (руководитель организации, руководитель представительства, филиала и иного обособленного структурного подразделения, индивидуальный предприниматель лично или уполномоченные ими лица).

Зачем нужен коллективный договор сторонам трудовых отношений?

В ТК РФ нет прямого предписания об обязательном наличии в организации или у индивидуального предпринимателя коллективного договора. Однако, на основании ст. 21 и ст. 22 ТК РФ сторонам трудовых правоотношений предоставлено право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора.

Заключая коллективный договор, стороны преследуют следующие цели:

- стабилизация трудовых правоотношений с работниками;
- усиление мотивации работников в решении задач, стоящих перед организацией или ИП;
- обеспечение материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению трудовых (должностных) обязанностей;
- достижение упорядоченности системы оплаты труда;
- оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда;
- усиление социальной защиты и материальной поддержки работников.

Данный перечень носит примерный характер и подлежит расширению по усмотрению сторон коллективного договора.

Заключению коллективного договора обязательно должна предшествовать процедура разработки такого документа. Начальной стадией этой процедуры являются коллективные переговоры.

Согласно ст. 36 ТК РФ представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

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.

Порядок ведения коллективных переговоров

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из своих представителей, наделенных соответствующими полномочиями. Решением сторон определяется ее состав, сроки, место проведения и повестка дня переговоров. Решение оформляется в форме протокола составленного в произвольной форме, выписка из протокола будет служить документом, удостоверяющим полномочия профсоюза (иного представителя) по ведению переговоров и заключению коллективного договора.

Принцип формирования комиссии на равноправной основе имеет большое практическое значение – он означает, что вне зависимости от численности представители каждой из сторон обладают равными правами и равным числом голосов.

Представители работников

Согласно ст. 29 ТК РФ представителями работников могут выступать:

- первичная профсоюзная организация;
- иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Если на предприятии нет профсоюза, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (одного или нескольких в виде представительного органа) и наделить его соответствующими полномочиями.

Форма уведомления о начале коллективных договоров не утверждена на законодательном уровне. При составлении уведомления рекомендуем обозначить следующие моменты: адресат, дата направления уведомления; примерный срок для формирования комиссии для ведения коллективных переговоров; список лиц, которые будут являться вашими представителями; дата, время и место начала работы комиссии. Предложение (уведомление) о начале коллективных переговоров может быть направлено другой стороне по почте с уведомлением о вручении либо передано непосредственно в руки представителю работников (работодателя) с проставлением на втором экземпляре отметки о принятии.

Представители работодателя

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют:

- руководитель организации;
- работодатель – индивидуальный предприниматель (лично);
- иные уполномоченные ими лица.

Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

Работодатель вправе согласиться с предложением работников и их представителей, а работники вправе отказаться от какой-либо инициативы

работодателя. В любом случае, для формирования окончательного текста коллективного договора, устраивающего обе стороны, необходимо общее, согласованное в ходе переговоров, решение.

Для этого стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

В ст. 53 ТК РФ приведен примерный перечень информации, которую работники и их представители могут получать от работодателя:

- информация по вопросам реорганизации или ликвидации предприятия,
- вопросы введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- вопросы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;
- другие вопросы, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами.

Законодательство не ограничивает объемы запрашиваемой сторонами информации, поэтому ни работникам, ни работодателю не стоит руководствоваться только лишь положениями ст. 53 ТК РФ. Коллективный договор должен учитывать интересы обеих сторон трудовых отношений, поэтому сотрудничество, взаимные уступки и максимальное информирование будут являться залогом успеха всего процесса коллективных переговоров.

В качестве гарантии, что полученная в ходе переговоров информация не станет известна конкурентам, проверяющим органам и т.д., законом для участников процесса установлен запрет на разглашение сведений, относящихся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами.

Работа комиссии может начаться в день переговоров и должна быть завершена ранее дня подписания коллективного договора.

Комиссия подготавливает проект коллективного договора, при этом на подписание коллективного договора сторонам отводится не более 3 месяцев со дня начала переговоров (ст. 40 ТК РФ).

Заключение коллективного договора должно базироваться на следующих принципах:

- соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- уважение и учет интересов сторон;
- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обеспечения принимаемых обязательств;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением коллективного договора;
- ответственность сторон их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

Содержание и структура коллективного договора

Согласно ст. 41 ТК РФ в коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

Этот перечень не является прямым руководством к действию. Стороны вправе расширить или сузить круг положений, включаемых в коллективный договор.

Для удобства стороны коллективных переговоров могут составить таблицу, состоящую из двух граф:

1. Предложения сторон по содержанию коллективного договора.
2. Норма права, на которой основано предложение.

Данная таблица упростит восприятие большого объема информации и поможет соотнести интересы сторон с требованиями законодательства.

Максимальный размер финансирования коллективного договора устанавливается исходя из экономических возможностей организации, минимальный ограничивается фондом оплаты труда.

Структура коллективного договора может выглядеть следующим образом:

- Общие положения.
- Трудовой договор.
- Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
- Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
- Рабочее время и время отдыха.
- Оплата и нормирование труда.
- Охрана труда.
- Гарантии и компенсации.
- Гарантии профсоюзной деятельности (если в организации есть профсоюзная организация).
- Обязательства Профкома (если в организации есть профсоюзная организация).
- Разрешение трудовых споров.
- Контроль за выполнением коллективного договора.
- Ответственность сторон.

У коллективного договора могут быть еще и приложения.

Вот примерный их перечень:

- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Графики сменности.
- Положение об оплате труда работников.
- Положение о премировании работников.
- Перечни производств (работ) с тяжелыми, особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на доплаты за условия труда (если такие условия имеются в организации).
- Нормы выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты.

- Список работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (если такие условия имеются в организации).
- План оздоровительно-профилактических мероприятий.
- Перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) работники получают бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты (если такие работы ведутся в организации).
- Перечень действующих норм выработки (если они установлены по организации).
- Перечень профессий (должностей), имеющих разъездной характер.
- Соглашение по охране труда.

Перечень приложений к коллективному договору определяется по соглашению сторон.

Если стороны по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров не достигли согласия по всем пунктам, то стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Немаловажным в разработке коллективного договора является разрешение процедурных вопросов:

- со сроком действия коллективного договора;
- с порядком применения коллективного договора;
- с порядком изменения и дополнения коллективного договора.

Согласно ст. 43 ТК РФ коллективный договор заключается на срок не более 3 лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

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

Автоматическая пролонгация коллективного договора законодательством не предусмотрена. Стороне, которая изъявила желание продлить срок коллективного договора, необходимо заранее направить письменное предложение о продлении другой стороне (предложение составляется в произвольной форме). Оптимальный срок для отправки такого предложения – 2-3 месяца до окончания срока действия коллективного договора.

ТК РФ отдельно выделяет обстоятельства, при наступлении которых коллективный договор сохраняет или прекращает свое действие:

- коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации;
- при смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие 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.

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

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

Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ), т.е. стороны вправе самостоятельно разработать более простую и менее затратную по времени процедуру внесения правок.

После завершения коллективных переговоров сторонам необходимо удостоверить своими подписями подготовленный коллективный договор.

Регистрация коллективного договора

В течение 7 дней со дня подписания работодатель (его представитель) должен направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ч. 1 ст. 50 ТК РФ).

Уведомительная регистрация коллективных договоров в г. Сыктывкаре осуществляется Министерством труда и социальной защиты Республики Коми.

Контроль за выполнение коллективного договора

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют работники, работодатели, их представители и соответствующие органы по труду (ст. 51 ТК РФ). При этом стороны обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для контроля информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Право на указанный контроль имеют также и профессиональные союзы. В этом случае работодатели в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений должны сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах их рассмотрения и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

Ответственность за нарушение трудового законодательства

Статьи 54, 55 ТК РФ содержат отсылочные нормы, предусматривающие административную ответственность за нарушение обязательств, принятых сторонами по коллективному договору, а также за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора.