

Методические рекомендации по разработке проекта и заключению коллективного договора

Методические рекомендации по порядку разработки проекта коллективного договора и заключению коллективного договора и Макет коллективного договора предназначены для практической помощи работодателям и работникам при ведении коллективных переговоров по заключению коллективных договоров в организациях и у индивидуальных предпринимателей всех форм собственности.

Общие правила ведения коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективных договоров установлены в Трудовом кодексе 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. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

На практике возможны три варианта такого сочетания коллективных договоров:

- заключается один коллективный договор, который действует в отношении всех работников организации, в т.ч. работников обособленных структурных подразделений;
- заключаются один коллективный договор, который действует в отношении всех работников организации, и коллективные договоры в обособленных структурных подразделениях;
- коллективные договоры заключаются в обособленных структурных подразделениях.

Заключение коллективного договора отдельно для центрального аппарата организации и обособленных структурных подразделений невозможно, поскольку центральный аппарат не обладает признаками обособленного подразделения.

Необходимость заключения коллективного договора в обособленном структурном 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.

1. Стороны коллективного договора.

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

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Первичные профсоюзные организации и их органы могут представлять интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также, если ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников, работниками на общем собрании (конференции) тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий (ст. 31 ТК РФ).

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями.

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) или уполномоченные ими лица в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (ст. 33 ТК РФ).

Представителем работодателя при заключении коллективного договора в филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях организации является руководитель соответствующего подразделения, а также иное лицо (например, заместитель директора, директор структурного подразделения, член правления) уполномоченные на это работодателем. Представитель работодателя должен быть наделен соответствующими полномочиями, что отражается в приказе, распоряжении или доверенности.

Одним из условий признания юридической силы коллективного договора является документальное подтверждение представительских полномочий сторон коллективного договора. Полномочия профсоюза представлять работников при заключении коллективного договора должны быть закреплены в уставе или положении о первичной профсоюзной организации. Полномочия иных представителей работников оформляются решением их общего собрания (конференции). Полномочия представителей работодателя на ведение переговоров

и заключение коллективного договора должны быть зафиксированы в уставе организации либо в ином локальном правовом акте. Индивидуальный предприниматель ведет переговоры по заключению коллективного договора с работниками лично.

2. Порядок ведения коллективных переговоров.

Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора вправе выступить любая из сторон.

При наличии в организации или у индивидуального предпринимателя двух или более первичных профсоюзных организаций ими создается 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. При этом представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации (ст. 37 ТК РФ).

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

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 поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Если в пятидневный срок после направления работодателю предложения о начале коллективных переговоров иные представители работников не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за ними в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа.

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. Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а также необеспечение работы комиссии по ведению коллективных переговоров в определенные сторонами сроки - влечет наложение административного штрафа в размере от десяти до тридцати минимальных размеров оплаты труда (ст.5.28 Кодекса РФ «Об административных правонарушениях»). За необоснованный отказ от заключения коллективного договора работодатель или лицо его представляющее подвергается административному штрафу в размере от 30 до 50 минимальных размеров оплаты труда. Дела о наложении штрафов рассматриваются государственной инспекцией труда в Новосибирской области.

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа.

Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей (ст. 35 ТК РФ). Состав комиссии, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора, место проведения и повестка дня переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками переговоров и оформляются приказом/распоряжением по согласованию с представителями работников. Переговоры ведутся по плану, утвержденному комиссией, и завершаются составлением проекта коллективного договора. Работодатель обязан создать условия для работы комиссии (предоставить помещение, множительную и иную оргтехнику, средства связи).

На заседаниях комиссии ведется протокол, в котором фиксируются предложения представителей сторон и принятые решения.

В ходе переговоров представители каждой стороны вправе проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, обращаться к специалистам-экспертам для поиска и выработки правильных решений.

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок информации, необходимой для проведения коллективных переговоров влечет наложение административного штрафа в размере от десяти до тридцати минимальных размеров оплаты труда (ст.5.29 Кодекса РФ «Об административных правонарушениях»).

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной).

3. Порядок разработки и заключения коллективного договора.

По завершению переговоров проект коллективного договора передается в структурные подразделения предприятия для обсуждения его содержания на собраниях трудовых коллективов. Работодатель (его представители) обязан

обеспечить возможность доведения проекта коллективного договора до каждого работника. Если в ходе обсуждения поступают замечания, предложения, дополнения, то проект дорабатывается. Доработанный единый проект утверждается на общем собрании (конференции) работников организации. Подписание коллективного договора со стороны работников осуществляется представителем работников или всеми участниками единого представительного органа, то есть если при заключении коллективного договора работников представляют несколько профсоюзов, то коллективный договор подписывает каждый представитель. Со стороны работодателя подписание коллективного договора осуществляется руководителем предприятия (представительства, филиала), индивидуальным предпринимателем.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии ТК РФ.

4. Содержание и структура коллективного договора.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами самостоятельно, без вмешательства других лиц и органов. Статьей 41 ТК РФ определен примерный перечень обязательств, которые могут включаться в коллективный договор:

- 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.

Данный перечень не является исчерпывающим, носит рекомендательный характер и имеет целью дать сторонам социального партнерства представление о возможном содержании коллективного договора.

В коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, но при определении содержания коллективного договора в конкретной организации необходимо исходить из финансовых возможностей организации и социальных проблем, актуальных для данного производства и коллектива. В случае ухудшения финансового состояния предприятия после принятия коллективного договора, работодатель может выступить с инициативой о внесении изменений и дополнений в коллективный договор. Эти изменения вносятся только по взаимному согласию в порядке, установленном коллективным договором или, если такой порядок не установлен, в порядке, установленном законодательством.

Необходимо соблюдать общие требования, предъявляемые к содержанию коллективного договора и определяющие его соотношение с иными нормативными актами. В соответствии со ст. 9 ТК РФ коллективные договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде. По сложившейся практике коллективный договор не должен ухудшать положение работников и по сравнению с соглашениями, распространяющими свое действие на данного работодателя и занятых у него работников. В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению. (ст. 50 ТК РФ). Так же коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с генеральным, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, действие которых распространяется на организацию/индивидуального предпринимателя.

5. 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 работы, характера трудовой связи. В частности, коллективный договор распространяется на совместителей, надомников, работников, заключивших срочный трудовой договор. Аналогично коллективный договор, заключенный в обособленном структурном подразделении, распространяется на всех работников соответствующего структурного подразделения. Коллективный договор распространяется также 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 момент подписания договора или конкретная дата) и срок на который он заключен. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет. По истечении установленного срока стороны должны приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о продлении срока действия коллективного договора, но не более чем на три года.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. В случае реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В случае реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. В указанных случаях 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.

6. Внесение изменений в коллективный договор.

Изменение и дополнение коллективного договора могут осуществляться либо в процессе проведения коллективных переговоров, т.е. по правилам его заключения (ст. 37 ТК РФ), либо в порядке, установленном самим коллективным договором.

Выбор одного из двух предлагаемых рассматриваемой нормой вариантов осуществляется представителями сторон. Серьезные изменения, касающиеся принципиальных вопросов, таких как система оплаты и стимулирования труда, социальная программа организации, порядок индексации заработной платы, целесообразно вносить после проведения коллективных переговоров. Незначительные дополнения (изменения) могут быть внесены по согласованию между представителями сторон без коллективных переговоров.

7. Контроль за выполнением коллективного договора.

В соответствии с законодательством контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

В коллективном договоре следует предусмотреть сроки отчета сторон (как правило, два раза в год) о его выполнении на общем собрании (конференции) работников организации, индивидуального предпринимателя с указанием органа, который будет осуществлять контроль за выполнением обязательств коллективного договора. Контроль за выполнением коллективного договора со стороны работников должен осуществлять профсоюзный орган или иные

представители работников. Выполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, контролируется и стороной работодателя (администрацией организации). Функции постоянного контроля за выполнением коллективного договора можно возложить на комиссию по ведению коллективных переговоров, куда входят представители обеих сторон.

Законодательством установлена ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора работодателем или лицом, его представляющим, в виде наложения административного штрафа в размере от тридцати до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда (ст.5.31 Кодекса РФ «Об административных правонарушениях»). В случае нарушения работодателем условий коллективного договора представитель работников вправе направить работодателю требование об устранении этих нарушений. В случае отказа устранить нарушения представители работников имеют право обратиться в государственную инспекцию труда для привлечения работодателя к ответственности или прибегнуть к процедуре разрешения коллективного трудового спора в соответствии с ТК РФ.

8. Регистрация коллективного договора.

Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в комитет по труду мэрии города Новосибирска (далее – орган по труду).

Уведомительная регистрация проводится для получения информации о количестве и содержании заключенных коллективных договоров и выявлении в коллективных договорах условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, также подлежат уведомительной регистрации. Регистрирующий орган необходимо уведомить и о продлении срока действия уже зарегистрированного коллективного договора.

Орган по труду в течение 10 дней после предоставления коллективного договора (изменений/дополнений к нему) проводит экспертизу их содержания с целью выявления условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Факт регистрации фиксируется проставлением штампа регистрации коллективного договора, соглашения на титульном листе каждого из представленных на регистрацию экземпляров с регистрационным номером, датой, подписью председателя комитета по труду.

Зарегистрированный коллективный договор (изменений/дополнений к нему) возвращается сторонам (по одному экземпляру для каждой стороны) в течение трех дней со дня регистрации. Один экземпляр зарегистрированного документа остается в комитете по труду и хранится в течение всего срока действия.