

Порядок и особенности заключения коллективного договора

В соответствии с ч. 1 ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей, который согласно ч. 4 ст. 40 ТК РФ может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

На основании ч. 1 ст. 41 ТК РФ содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. При этом в силу ч. 2 ст. 42 ТК РФ в коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя, в том числе 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.

Также 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 (ч. 3 ст. 41 ТК РФ).

Соответственно, конкретное содержание коллективного договора определяется непосредственно работниками и работодателем, тогда как нормы ТК РФ, касающиеся содержания коллективного договора, носят рекомендательный характер, при этом коллективный договор может заключаться как в организации в целом, так и в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

На основании ст. 42 ТК РФ порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В свою очередь, в соответствии с ч. 2 ст. 40 ТК РФ 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. При этом неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами (ч. 3 ст. 40 ТК РФ).

Одновременно с этим, согласно ст. 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

Стоит отметить, что в соответствии с ч. 5 ст. 40 ТК РФ для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с ч. 1 ст. 33 ТК РФ. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (ч.ч. 2-5 ст. 37 ТК РФ).

Таким образом, порядок разработки и заключения коллективного договора определяется сторонами, общее время для его заключения составляет три месяца с даты начала коллективных переговоров, при наличии разногласий стороны подписывают коллективный договор с составлением протокола разногласий, которые в дальнейшем разрешаются путем проведения коллективных переговоров в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. В тоже время изменения и дополнения коллективного договора вносятся в порядке его заключения, установленном ТК РФ, или в порядке, предусмотренном самим коллективным договором.

В силу ч. 1 ст. 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, при этом согласно ч. 2 ст. 43 ТК РФ стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, – на всех работников соответствующего подразделения (ч. 3 ст. 43 ТК РФ).

Коллективный договор на основании ч. 4 ст. 43 ТК РФ сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, 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 (ч. 5 ст. 43 ТК РФ). При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, а также при ликвидации организации, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации и ликвидации соответственно (ч.ч. 6, 8 ст. 43 ТК РФ).

В тоже время согласно ч. 7 ст. 43 ТК РФ 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.

Одновременно с этим, законодателем закреплён уведомительный характер регистрации коллективного договора, который в течение семи дней со дня его подписания направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ч. 1 ст. 50 ТК РФ), однако вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации (ч. 2 ст. 50 ТК РФ).

Вместе с тем, согласно ч.ч. 1, 2 ст. 51 ТК РФ контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного 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.

Таким образом, законодателем установлен срок и порядок действия коллективного договора, а также порядок его регистрации и осуществления контроля за его соблюдением.

В заключении, необходимо обратить внимание, что в соответствии с пп «д» п. 2 ч. 2, ч. 3 ст. 29 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» копия коллективного договора подлежит размещению на официальном сайте образовательной организации и обновлению в течение десяти рабочих дней со дня их создания, получения или внесения в них соответствующих изменений.