

ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Коллективный договор — одна из форм регулирования трудовых отношений (ч. 1 ст. 9 ТК РФ). Содержание коллективного договора определяют его стороны (ч. 1 ст. 37 ТК РФ). Сторонами коллективного договора являются работодатель и работники предприятия в целом или отдельных подразделений (ч. 1 и 4 ст. 40 ТК РФ). Действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, распространяется на всех работников соответствующего подразделения (ч. 3 ст. 43 ТК РФ).

В коллективном договоре стороны могут установить правила, которые касаются всего коллектива: систему оплаты труда, механизм ее регулирования, обязательства работодателя по вопросам занятости работников, их профессионального обучения, охраны труда, социального обеспечения, предоставления отпусков, льгот и гарантий. Кроме того, в нем могут быть отражены такие обязательства работников, как соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, отказ от забастовок и др. (ч. 2 ст. 41 ТК РФ).

ПРАВО ИЛИ ОБЯЗАННОСТЬ?

Обязательно ли наличие коллективного договора на предприятии? Каждая из сторон трудовых отношений имеет право заключать коллективный договор. Работникам такое право предоставлено на основании части 1 статьи 21, а работодателю — части 1 статьи 22 Трудового кодекса.

В Трудовом кодексе не содержится требования обязательно заключать коллективный договор. Но в части 2 статьи 36 ТК РФ говорится, что работодатель должен согласиться начать переговоры о заключении коллективного договора и назвать своих представителей, если с такой инициативой выступили представители трудового коллектива.

ЗАЧЕМ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР РАБОТОДАТЕЛЮ?

Наличие коллективного договора позволяет работодателю оптимизировать решение сразу нескольких проблем.

Во-первых, он помогает стабилизировать отношения с трудовым коллективом. Установление показателей премирования, системы доплат и надбавок усиливает мотивацию работников. С другой стороны, в коллективный договор может быть включено положение о запрете забастовок, если работодатель выполняет все условия коллективного договора, участия работников в акциях. Через коллективный договор можно решать вопросы повышения качества труда, ответственности коллектива и др.

Во-вторых, коллективный договор позволяет существенно сократить объем кадрового документооборота. В небольшом коллективе работодатель может оговорить все аспекты трудовых отношений в трудовом договоре с каждым сотрудником. В любой организации у работодателя нет возможности контактировать непосредственно с каждым из работников. В этом случае взаимодействие с работниками он осуществляет посредством коллективного договора. А в трудовых договорах даются ссылки на общие правила, распространяющиеся на всех сотрудников.

ПРОЦЕДУРА ПОДГОТОВКИ И ПРИНЯТИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Трудовым законодательством предусмотрена особая процедура подготовки и принятия коллективного договора. Соблюдать ее надо обязательно, иначе договор может быть признан недействующим. Рассмотрим все этапы этой процедуры.

Стороны назначают своих представителей

Коллективный договор — это результат переговоров, проведенных представителями работников и работодателя. Разберемся, как назначить представителей сторон.

Представители работников.

Согласно части 2 статьи 29 Трудового кодекса представлять интересы работников при ведении коллективных переговоров могут:

- первичная профсоюзная организация;
- иные представители, избираемые работниками.

Представителем трудового коллектива не обязательно должен быть работник данной организации. Трудовое законодательство не ограничивает право работников доверить ведение переговоров любому человеку, например юристу. Не допускается только, чтобы от имени работников выступали лица, представляющие интересы работодателя, а также организации или органы, созданные либо финансируемые работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления или политическими партиями (ч. 3 ст. 36 ТК РФ).

Представители работодателя.

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров может представлять руководитель организации или уполномоченные им лица (ч. 1 ст. 33 ТК РФ). Например, юристы, экономисты, бухгалтеры, инженеры по технике безопасности. Работники организации назначаются представителями работодателя приказом руководителя.

ПРИГЛАШЕНИЕ ЗА СТОЛ ПЕРЕГОВОРОВ

Любая из сторон процесса вправе проявить инициативу — начать коллективные переговоры. Представители стороны-инициатора должны направить представителям другой стороны письменное предложение в произвольной форме о начале коллективных переговоров.

Сторона, инициирующая начало переговоров, направляет другой стороне уведомление о начале коллективных переговоров. Специально установленной формы такого уведомления нет, однако целесообразно указывать в нем, например, следующее:

*Директору ГОУ СОШ № 15
Петрову Н.Ю.*

УВЕДОМЛЕНИЕ

Первичная профсоюзная организация ГОУ СОШ N 15 уведомляет Вас о начале коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора на 2010 – 2012 годы.

Предлагаем в срок до 20 мая 2010 года сформировать комиссию для ведения переговоров и включить в комиссию со стороны представителей работников следующих кандидатов: Иванову Е.Ю., преподавателя иностранного языка, Сидорову Е.А., преподавателя истории, Мишина Е.Ю., преподавателя физкультуры

Дата начала работы комиссии - 21 мая 2010 года, 10.00., место работы комиссии – кабинет № 24.

14 мая 2010 года.

Сторона, получившая предложение, обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней. Согласие она должна выразить в письменной форме с указанием своих представителей и их полномочий. День, следующий за днем получения инициатором ответа, является моментом начала переговоров (ч. 2 ст. 36 ТК РФ).

При нарушении семидневного срока, данного для начала переговоров, наступает административная ответственность по статье 5.28 КоАП РФ.

Приглашение принято. Представители сторон, вступившие в переговоры, должны создать комиссию, которая будет определять сроки, место, порядок проведения переговоров и разработки проекта коллективного договора и его заключения (ч. 9 ст. 37 ТК РФ). Ей же поручается подготовить проект коллективного договора (ч. 1 и 7 ст. 35 ТК РФ).

Комиссия разрабатывает проект

Стороны должны подписать коллективный договор в течение трех месяцев со дня начала переговоров (ч. 2 ст. 40 ТК РФ). Работа комиссии может начаться в день переговоров и должна быть завершена ранее дня подписания коллективного договора.

Этап I. Что включить в коллективный договор? На первом этапе работы комиссия согласовывает содержание коллективного договора. Как правило, на этой стадии инициатива принадлежит представителям работников как наиболее заинтересованной стороне. А специалисты, действующие от лица работодателя, могут сопоставить список заявленных предложений с трудовым законодательством, локальными нормативными актами, уже действующими в организации, и с отраслевым соглашением. Если в нормах трудового законодательства имеется прямое указание на закрепление тех или иных положений в коллективном договоре, они должны найти в нем свое отражение.

В соответствии с частью 1 статьи 41 Трудового кодекса в коллективный договор могут включаться следующие вопросы:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий и компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха;
- улучшение условий и охраны труда работников;
- 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 коллективный договор 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 ни обязательным, ни исчерпывающим. Стороны вправе расширить или сузить круг положений, включаемых в коллективный договор. Что именно из законодательно предлагаемого перечня зафиксировать в тексте коллективного договора? Видимо, те аспекты трудовых отношений, которые не следуют из отраслевых соглашений или не нашли отражения в других локальных нормативных актах организации. Определяя список вопросов, не стоит дублировать обязательства сторон, которые однозначно установлены трудовым законодательством. Коллективный договор должен содержать допустимые дополнения, улучшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством (ч. 3 ст. 41 ТК РФ). Например, согласно части 2 статьи 116 коллективным договором разрешено устанавливать дополнительные отпуска для работников, помимо предусмотренных трудовым законодательством. Например, ежегодно на 1 сентября предоставляют отпуск родителям учащихся младших классов.

Этап II. Сколько стоит коллективный договор? Вторым шагом в подготовке проекта является определение общей суммы финансирования предоставляемых работникам гарантий. На этом этапе слово за представителями работодателя. Ведь именно ему придется оплачивать дополнительные (по сравнению с трудовым законодательством) обязательства, нести лишние расходы. Какова может быть их общая величина? Очевидно, что общая сумма расходов работодателя на трудовой коллектив не может быть меньше фонда оплаты труда, рассчитанного исходя из окладов по штатному расписанию, тарифным ставкам. При этом членам комиссии надо иметь в виду, что работодатель несет не только трудовые затраты. Не стоит навязывать ему завышенные требования. Коллективные переговоры пройдут эффективнее, если работодатель сам определит сумму финансирования обязательств по коллективному договору. Данные, необходимые для ведения коллективных переговоров, комиссия может запросить у работодателя.

Ответ на запрос комиссии работодатель должен дать в течение двух недель со дня его получения. Обязанность работодателя предоставить представителям работников полную и достоверную

информацию, необходимую для заключения коллективного договора, предусмотрена частью 2 статьи 22 Трудового кодекса. Во избежание коллективных споров ответ оформляют в письменной форме. Возможно, работодателю будет удобнее дать информацию не по общей сумме финансирования.

Этап III. Устанавливаем нормы. На третьем этапе комиссия распределяет согласованную с работодателем общую сумму финансирования расходов по коллективному договору или суммы, предназначенные для осуществления конкретных выплат (расходов). А именно: устанавливает нормы и конкретные размеры гарантий по каждой определенной ранее позиции.

На этом этапе важно отследить, чтобы устанавливаемые проектом коллективного договора нормы не были меньше предусмотренных трудовым законодательством. Ведь условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению. Об этом говорится в части 3 статьи 50 Трудового кодекса. На этом этапе удобно продолжить работу со вспомогательной таблицей, ведь в ней уже собраны обязательные для исполнения нормативы. Таблицу дополняют еще одной графой с нормативами, рассчитанными исходя из общей суммы финансирования обязательств по коллективному договору. Например, доплата за работу в ночное время составляет 35% стоимости часа работы в дневное время. По каждой из подобного рода статей расходов члены комиссии устанавливают конкретный норматив, базу для начисления, порядок расчета и индексации выплат. Обратите внимание, что доплаты за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы не могут быть установлены коллективным договором. Их фиксируют исключительно в трудовых договорах (ч. 2 ст. 151 ТК РФ).

Возможно, общая стоимость обязательств работодателя, рассчитанная с учетом повышенных нормативов, превысит сумму, выделяемую им на финансирование коллективного договора. В этом случае опять проводят согласование. Или работодатель сможет выделить дополнительные средства, или представители работников снимут требование о включении некоторых ранее согласованных пунктов.

Этап IV. «Бесплатные» пункты коллективного договора. В коллективный договор можно включать не только расходные статьи, но и другие условия, не требующие дополнительных затрат. Как правило, они касаются обязанностей работников. Например, приложением к коллективному договору могут являться правила внутреннего трудового распорядка, порядок применения дисциплинарных взысканий. По согласованию сторон комиссия может включить в текст договора запись, расширяющую права работодателя по установлению дополнительных выплат или особого порядка оплаты труда отдельных работников.

Этап V. Процедурные вопросы. На последнем этапе комиссия определяет срок действия коллективного договора, порядок его применения, внесения изменений, а также заключения. Такое право ей предоставлено статьей 42 Трудового кодекса, в которой говорится, что порядок заключения коллективного договора определяется сторонами коллективных переговоров, так как само трудовое законодательство не содержит норм, регулирующих процедуру его подписания.

Обычно право подписать коллективный договор от имени работников предоставляют председателю профсоюзного комитета организации. От имени работодателя коллективный договор подписывает руководитель образовательного учреждения. Избранный порядок должен быть зафиксирован в коллективном договоре.

Также в коллективном договоре указывают срок его действия. Он не может превышать трех лет (ч. 1 ст. 43 ТК РФ). Течение срока начинается со дня подписания или со дня, установленного в тексте договора. По завершении этого срока стороны могут продлить его действие еще не более чем на три года (ч. 2 ст. 43 ТК РФ).

Трудовым законодательством определены обстоятельства, при наступлении которых коллективный договор продолжает или прекращает действовать. Они приведены ниже.

Условие	Срок действия коллективного договора
Изменение наименования организации	Сохраняет свое действие (ч. 4 ст. 43 ТК РФ)

Реорганизация организации в форме преобразования	
Расторжение трудового договора с руководителем организации	В течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ч. 5 ст. 43 ТК РФ)
Смена формы собственности организации	
Реорганизация организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения	В течение всего срока реорганизации (ч. 6 ст. 43 ТК РФ)
Реорганизация или смена формы собственности организации	Любая из сторон вправе направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ч. 7 ст. 43 ТК РФ)
Ликвидация организации	В течение срока проведения ликвидации (ч. 8 ст. 43 ТК РФ)

Для внесения изменений и дополнений в коллективный договор может быть установлена самостоятельная упрощенная процедура или сохранен такой же порядок, как при его заключении (ст. 44 ТК РФ).

ПОРА ПОДПИСЫВАТЬ И РЕГИСТРИРОВАТЬ

При благополучном окончании коллективных переговоров не более чем через три месяца со дня их начала стороны должны подписать коллективный договор.

Если стороны не достигли согласия. При недостижении согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора стороны должны подписать договор на согласованных условиях. Одновременно они составляют протокол разногласий. При этом неурегулированные вопросы являются предметом дальнейших коллективных переговоров либо разрешаются в соответствии с действующим законодательством (ч. 2 и 3 ст. 40 ТК РФ).

Регистрация. В течение семи дней со дня подписания коллективного договора работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ч. 1 ст. 50 ТК РФ).

При проведении регистрации орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, которые содержат нормы трудового права. Если такие условия будут выявлены, об этом сообщают представителям сторон, подписавшим договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда (ч. 3 ст. 50 ТК РФ). Они признаются недействующими. Вместо них стороны обязаны будут руководствоваться положениями трудового законодательства.

Обратите внимание, что вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации (ч. 2 ст. 50 ТК РФ).

Каждый работник должен знать. Трудовое законодательство содержит нормы, совокупное применение которых указывает на необходимость довести до сведения всех работников содержание коллективного договора. Согласно части 1 статьи 21 Трудового кодекса работник имеет право на участие в заключении коллективного договора, достоверную информацию о его выполнении и об условиях труда. Кроме того, работодатель обязан ознакомить (под роспись) с коллективным договором будущего сотрудника еще до его подписания (ч. 3 ст. 68 ТК РФ). В итоге каждый работник должен ознакомиться с коллективным договором.