

Внесение дополнений и изменений в коллективный договор

Изменить коллективный договор не так просто. Согласно ст. 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

Также Трудовой кодекс РФ дал право сторонам описать в тексте договора те случаи, при наступлении которых можно менять или дополнять его положения, а также предусмотреть порядок внесения изменений и дополнений в его нормы.

Если коллективный договор не содержит особого порядка внесения в него изменений, они вносятся путем проведения коллективных переговоров, в том же порядке, как и при заключении коллективного договора, т.е. по правилам, предусмотренным нормами ст. 36-38 ТК РФ.

В положениях коллективного договора можно установить упрощенный порядок изменения и дополнения договора. Например, можно указать, что для внесения изменений не нужно проводить коллективные переговоры, а достаточно подписей уполномоченных представителей работников и работодателя.

Одностороннее изменение текста коллективного договора невозможно. Для внесения изменений представители работников (профсоюз) обязаны прийти к общему согласию с работодателем.

Любые изменения в коллективный договор возможны только по взаимному согласию сторон. Таким образом, работодатель не вправе в одностороннем порядке отказываться от исполнения условий коллективного договора.

Дополнения и изменения являются неотъемлемым приложением к основному тексту коллективного договора и хранятся вместе с ним. Изменения условий коллективного договора, как и он сам, нуждаются в соответствующей уведомительной регистрации в государственных органах по труду (ст. 50 ТК РФ).

Дополнение к коллективному договору, так же как и сам коллективный договор, в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

При осуществлении регистрации коллективного договора (и, следовательно, дополнения к нему) соответствующий орган по труду выявляет

условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

