

# Срок действия коллективного договора

Регламентация времени вступления в силу нормативных актов в сфере труда имеет существенное значение, т.к. с этого момента они подлежат обязательному исполнению. Статья 12 Трудового кодекса РФ определяет, с какого времени начинает действовать коллективный договор и когда кончается его срок – его действие во времени определяется его сторонами в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Кодекс не содержит указание на минимальный срок действия коллективного договора. Таким образом, возможно заключение колдоговоров, действовавших непродолжительное время - например, квартал или полугодие.

Так как коллективный договор является правовым актом срочного действия, его пределы по срокам определяет статья 43 Трудового кодекса РФ, которая устанавливает максимально возможный срок действия - **три года**.

Данный срок представляется наиболее оптимальным, поскольку он позволяет на более продолжительное время закрепить льготы и гарантии работникам со стороны работодателя.

Бывает, что в пределах трехгодичного срока стороны не всегда могут определиться в отношении приемлемого для них срока действия договора (скажем, один год). Но в пределах указанного трехлетнего периода они полномочны регулировать эти сроки самостоятельно - в этих границах выбирать любой вариант, т.е. заключать его на 1,2,3 года.

Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока действия в случаях (ч. 4 ст. 43 ТК РФ):

- изменения наименования организации,
- изменения типа государственного или муниципального учреждения,
- реорганизации организации в форме преобразования,
- при расторжении трудового договора с руководителем организации.

Следует обратить внимание на то, что дата вступления коллективного договора в силу определяется сторонами и **не зависит от каких бы то ни было обстоятельств** (например, от проведения уведомительной регистрации - ст.50 ТК РФ), за исключением волеизъявления сторон. Он вступает в силу либо со дня подписания его полномочными представителями сторон, либо со дня, который установлен самим коллективным договором.

В соответствии со ст. 43 ТК РФ коллективный договор вступает в силу со

дня его подписания сторонами либо с того дня, о котором договорились стороны, отразив его в тексте договора, здесь Трудовой кодекс предоставляет сторонам коллективного договора право выбора.

*Иногда встречается ситуация, когда в коллективном договоре отсутствует дата вступления его в силу (либо не отражена дата подписания коллективного договора сторонами), а срок действия указан лишь на титульном листе в виде фразы, например: "коллективный договор на 2008 - 2011 гг.". В этом случае возникает противоречие с требованиями ст. 43 ТК РФ, в соответствии с которой коллективный договор заключается на срок не более 3 лет.*

Итак, стороны могут обусловить вступление коллективного договора в силу:

- ✓ Самим фактом подписания договора.
- ✓ Наступлением определенной календарной даты.

Например, коллективный договор подписан 20 декабря 2017 г., однако в пункте о сроке его действия установлено, что он вступает в силу 1 января 2018 г. и действует до 31 декабря 2020 г.

**ИЛИ**

коллективный договор заключен 15 января 2016 г. сроком на 3 года, следовательно, датой окончания его действия будет 15 января 2019 г. Однако в сентябре 2017 г. (т.е. задолго до окончания срока действия коллективного договора) началась реорганизация в форме слияния. В такой ситуации коллективный договор сохранит свое действие лишь на период проведения реорганизации. После внесения в Реестр юридических лиц нового юридического лица и исключения из него организаций, образовавших его путем слияния, договор утратит силу, если стороны не договорились о продлении срока его действия.

**ИЛИ**

В ходе реорганизации (за исключением реорганизации в форме преобразования) или сразу после ее проведения по требованию одной из сторон начинаются коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 лет.

- ✓ Наступлением определенного события.

Теоретически допустимо, чтобы дата вступления в силу коллективного договора была связана с наступлением определенного события, однако на практике такие случаи не встречаются.

Трудовой кодекс РФ определил, что по истечении срока, на который заключен коллективный договор, его действие прекращается.

*Если условия коллективного договора остались прежними, то стороны имеют право продлевать его действие на срок на более трех лет. В часть 2 ст.43 ТК РФ внесены изменения, в соответствии которыми слово «продлить» заменено на «продлевать», что позволяет сторонам делать это неоднократно на определенный срок, но в целом на срок не более трех лет (например, на полгода, 1 год, 2 года и т.д.).*

Порядок ведения коллективных переговоров, в результате которых заключается и изменяется коллективный договор, в том числе и определяется условие о сроке действия коллективного договора, установлен гл. 6 ТК РФ.

Таким образом всего срок действия коллективного договора, с учетом его продления, может быть не более 6 лет, после чего нужно будет заключать новый.

Продление действия коллективного договора осуществляется **по соглашению сторон, для чего сторонам необходимо провести коллективные переговоры.**

*Решение о продлении срока должно быть принято до окончания срока действия коллективного договора, в нем должны быть обозначены условия и срок продления, оно должно быть документально оформлено и зарегистрировано в органе по труду.*

Обратите внимание - если к моменту прекращения действия коллективного договора представители сторон не успеют заключить новый или не примут решение о продлении старого, работники на какое-то время могут лишиться привычной системы льгот и преимуществ, поскольку правовых оснований для их предоставления уже не будет.