

Трудовой кодекс Российской Федерации, вступивший в силу с 1 февраля 2002 г., открыл новую страницу в почти столетней истории заключения коллективных договоров в России.

Установив в числе основных принципов регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений **сочетание государственного и договорного регулирования**, Трудовой кодекс не только сохранил правовой статус коллективного договора, но и усилил его по сравнению с прежним законодательством. Упоминания и ссылки на коллективный договор, нормы, относящиеся к коллективно-договорному регулированию, содержатся более чем в сотне статей Трудового кодекса. Целый ряд его нормативных положений не может быть реализован иначе, как через механизм коллективного договора.

Трудовой кодекс изменил условия представительства сторон, порядок разработки и заключения коллективного договора. Специальный раздел Кодекса посвящен социальному партнерству в сфере труда, одной из форм которого названы коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению.

Коллективный договор заключается на основе принципов социального партнерства:

- равноправия сторон;
- уважения и учета интересов сторон и заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях;
- содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочности представителей сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств;
- реальности обязательств, принимаемых сторонами на себя;
- обязательности выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроля за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

НЕОБХОДИМОСТЬ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей. Он заключается в соответствии с законодательством Российской Федерации и часто бывает необходим для нормативного обоснования действий руководителя (например, по оплате

труда персонала).

Почему коллективный договор нужен работодателю? Как правило, его заключение оказывает положительное влияние на мотивацию труда. Люди трудятся с большей отдачей, когда видят, что руководитель считается с их мнением и интересами, а не воспринимает их простыми "винтиками" в большом производственном механизме. Наличие коллективного договора - признак солидной организации, уверенно смотрящей вперед, заботящейся о своем кадровом потенциале. В процессе работы над проектом коллективного договора у руководителя появляется уникальная возможность составить максимально точное представление о реальных интересах и потребностях работников. Заключение коллективного договора помогает наладить партнерские отношения работодателя с профсоюзом.

Почему коллективный договор нужен работникам и профсоюзам? Он устанавливает права и гарантии, улучшающие их положение по сравнению с законодательством. Работникам следует понимать, что в ситуации, существующей на рынке труда, большинство из них не смогут в одиночку получить те условия труда, которых может добиться профсоюз в процессе коллективных переговоров. Коллективный договор - главный инструмент реализации защитной функции профсоюза в организации, показатель эффективности работы профкома. В нем содержится механизм реализации законных прав профсоюза, что способствует его деятельности в организации.

СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛИ

Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель.

РАБОТНИКИ - физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем. Эти отношения базируются на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 15, 20 ТК РФ).

Лица, связанные с организацией гражданско-правовыми отношениями, в том числе и длительного характера, могут участвовать в коллективных переговорах лишь в качестве приглашенных экспертов, специалистов и посредников. Они не являются работниками организации, поскольку не подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка, самостоятельно определяют условия своего труда, получают вознаграждение не за выполнение трудовой функции, а за конкретные услуги или товары. Коллективный договор на них не распространяется.

В ряде случаев первичная профсоюзная организация в соответствии

с ст. 3 ФЗ от 12.01.96 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" объединяет в своих рядах не только работников, но и временно не работающих, пенсионеров. В коллективном договоре могут быть предусмотрены меры социальной поддержки работодателем определенного круга лиц, не обладающих статусом работника (ветеранов, безработных, несовершеннолетних детей умерших работников и т.д.). На собраниях, связанных с волеизъявлением работников в отношении коллективного договора, пенсионеры и временно не работающие члены профсоюза могут участвовать только в качестве приглашенных. В то же время, поскольку эти лица входят в состав субъекта коллективных трудовых отношений - первичной профсоюзной организации - они могут быть направлены ее органом в комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

Представители работников. Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют или первичная профсоюзная организация, или иные представители, избираемые работниками (ст. 29 ТК РФ).

Трудовым кодексом предусмотрено несколько вариантов представительства интересов работников.

ВАРИАНТ 1. В организации действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая в своих рядах более половины работников.

Такая первичная организация обладает исключительным правом на представительство интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением. Это соответствует международным стандартам в сфере труда. Согласно Рекомендации № 91 МОТ (1951) коллективный договор должен заключаться представительными организациями трудящихся и лишь при отсутствии таких организаций - иными представителями работников.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ). Это можно сделать путем обращения в профком с соответствующим заявлением или на общем собрании (конференции).

Подчеркнем, что Трудовой кодекс устанавливает право работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочить профком на представительство их интересов во взаимоотношениях с работодателем, а не обязанность профкома собирать подобные полномочия. Работники, не являющиеся членами профсоюза, получают гарантию защиты своих

интересов при ведении коллективных переговоров, при решении различных вопросов социально-трудовых отношений в организации. Взамен они могут добровольно участвовать в формировании финансовой основы деятельности профсоюзной организации. Согласно ст. 377 ТК РФ в организациях, в которых заключены коллективные договоры, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из их заработной платы на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами.

Профком первичной организации, объединяющей большинство работников, может не учитывать в процессе коллективных переговоров мнения и пожелания не профсоюзного меньшинства, не уполномочившего его представлять свои интересы. Заключенный профкомом коллективный договор будет распространяться на всех работников, однако содержание этого правового акта в значительной мере зависит от позиции профсоюзных представителей на переговорах.

ВАРИАНТ 2. В организации отсутствует профсоюз или действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников.

В этом случае в организации проводится общее собрание (конференция) работников, на котором они поручают представление своих интересов профсоюзной организации (если она есть) либо иному представителю (ст. 31 ТК РФ). Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих, а конференция - если на ней присутствует не менее 2/3 избранных делегатов (ст. 399 ТК РФ). Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции) (ст. 410 ТК РФ).

Работники на общем собрании (конференции) могут избрать представительный орган для ведения коллективных переговоров и осуществления других форм социального партнерства в организации или поручить выступать от своего имени уже имеющемуся в организации представителю. В отличие от Закона о коллективных договорах и соглашениях, разрешавшего представлять интересы работников только органам общественной самостоятельности, Трудовой кодекс позволяет избирать для этой деятельности отдельных работников. Это удобно для небольших организаций, которые, как показывают исследования, в ряде случаев поступали так и раньше.

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий (ст. 31 ТК РФ) и использоваться для воспрепятствования деятельности профсоюзов в соответствии с ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (п. 1 ст. 16 Закона). А, поскольку, одно из основных прав

профсоюзов - это право на ведение коллективных переговоров, даже самая малочисленная первичная профсоюзная организация не может быть исключена из переговорного процесса. Профсоюзы имеют право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников в организации (п. 3 ст. 16 Закона о профсоюзах). Им следует настаивать, чтобы доля участия профсоюзных представителей в этих органах была не меньшей, чем отношение численности членов профсоюза ко всем работникам организации.

ВАРИАНТ 3. В организации несколько первичных профсоюзных организаций, одна из которых объединяет более половины работников.

В этом случае первичными профсоюзными организациями создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения (ст. 37 ТК РФ). Формирование такого органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. Остальные вопросы его создания законодательством не регламентированы, и профсоюзные организации могут решать их по своему усмотрению. В частности, им предстоит договориться, станут ли они учитывать мнение друг друга в отношении персонального состава представительного органа, или сформируют его без всяких обсуждений путем делегирования участников.

Трудовой кодекс указывает, что представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации. Это положение актуально для организаций, где одновременно действуют первичные организации, численность которых несопоставима. Например, если на организации три профсоюза, в одном из которых состоит 500, в другом - 100, а в третьем - 10 работников, то единый представительный орган, сформированный пропорционально их численности, должен насчитывать 61 человека. Чтобы не доводить ситуацию до абсурда, Трудовой кодекс позволяет поступить иначе. В нашем примере это будет создание представительного органа в составе 7 человек: пять - от первого профсоюза и по одному от второго и третьего.

Численность работников, не являющихся членами профсоюза, но при этом уполномочивших тот или иной профсоюз представлять свои интересы, при формировании единого представительного органа, к сожалению, не учитывается. В ст. 37 Трудового кодекса РФ содержится прямое указание на то, что оно осуществляется в зависимости от численности членов профсоюза.

Если представительный орган не создан в течение пяти календарных дней с момента начала коллективных переговоров, то представительство интересов всех работников организации осуществляет первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников. Однако за остальными профсоюзными организациями сохраняется право направить своих представителей в состав представительного органа до

момента подписания коллективного договора.

ВАРИАНТ 4. В организации действует несколько первичных профсоюзных организаций, ни одна из которых не объединяет более половины работников.

В этом случае созывается общее собрание (конференция) работников, и оно тайным голосованием определяет первичную профсоюзную организацию, которой поручается формирование представительного органа.

Допустим, что другие профсоюзы, действующие в организации, не захотели участвовать в представительном органе. Тогда, по прошествии пяти дней, избранная работниками первичная профсоюзная организация начинает коллективные переговоры в качестве их единственного представителя. Это не лишает другие профсоюзы права подключиться к переговорному процессу в любой момент вплоть до подписания коллективного договора.

РАБОТОДАТЕЛЬ - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (ст. 20 ТК РФ).

Филиалы, представительства, иные обособленные структурные подразделения организации не являются работодателями. Тем не менее, в них могут заключаться отдельные коллективные договоры (ст. 40 ТК РФ). Таким образом, в крупных организациях, обладающих разветвленной структурой, возможно заключение десятков коллективных договоров с одним и тем же работодателем.

Представители работодателя: представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами и локальными нормативными актами (ст. 33 ТК РФ).

Интересы работодателя при коллективных переговорах обычно представляет руководитель организации (единоличный исполнительный орган юридического лица), если иное не предусмотрено ее уставом. В случае признания организации банкротом и открытия конкурсного производства или введения внешнего управления интересы работодателя в коллективно-договорных отношениях представляет конкурсный управляющий или внешний управляющий.

Руководитель филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации, в котором заключается коллективный договор, представляет интересы работодателя в соответствии с приказом руководителя или уставом организации.

Руководитель организации вправе издать приказ или распоряжение, в котором он полностью или частично делегирует свои полномочия по ведению коллективных переговоров, заключению и изменению

коллективного договора другим лицам. Если передача полномочий им не оформлена, первичной профорганизации или иным представителям работников следует настаивать на личном участии руководителя в переговорах.

В противном случае заседания комиссии по подготовке проекта коллективного договора превратятся в пустые дискуссии с людьми, не имеющими права принятия решений, а любые договоренности, достигнутые на таких заседаниях, не будут иметь силы.

СОЗДАНИЕ КОМИССИИ ДЛЯ ПЕРЕГОВОРОВ

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

Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны в течение семи календарных дней вступить в них (ст. 36 ТК РФ). В этот срок включаются и нерабочие дни. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день (ст. 14 ТК РФ). Например, если срок вступления в переговоры истекает 12 декабря, а следующие за ним 13 и 14 декабря являются нерабочими днями, то последним днем, когда сторона, получившая уведомление, обязана начать переговоры, является 15 декабря.

Уведомление вручается в установленном порядке лицу, ответственному за прием деловой корреспонденции в организации, с отметкой на копии документа о дате его получения, или направляется на имя руководителя организации почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

Уведомление составляется в произвольной форме. В нем рекомендуется сформулировать ваши предложения по срокам, порядку и месту проведения переговоров, указать состав лиц, избранных в комиссию по коллективным переговорам решением профсоюзного органа, единого представительного органа нескольких первичных профсоюзных организаций или иных представителей работников.

Примерный текст уведомления со стороны представителей работников выглядит следующим образом:

Руководителю организации

УВЕДОМЛЕНИЕ о начале коллективных переговоров

Профсоюзный комитет _____
(наименование организации)

(варианты:

а) единый представительный орган первичных профсоюзных организаций (указать, каких), сформированный совместным решением профсоюзных комитетов (дата), протокол от ____ № ____,

б) представительный орган (или представитель) работников, уполномоченный решением общего собрания (конференции) работников от ____ протокол № ____)

уведомляет Вас о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного договора на 20__ - 20__ гг.

В соответствии с ст. 36 Трудового кодекса РФ предлагаем в семидневный срок издать приказ о сроках разработки проекта и заключения коллективного договора, составе комиссии для ведения переговоров, порядке и месте ее работы.

Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течение ____
(срок не более 3 месяцев) и заключить коллективный договор до ____
(число, месяц)

Интересы работников на переговорах представляют:

(Список членов комиссии со стороны работников).

Заседания комиссии предлагаем проводить еженедельно по вторникам или средам в любое удобное стороне Работодателя время, местом переговоров определить ____.

Председатель профкома

(Иные лица, возглавляющие

представительство работников) _____

(подпись)

« ____ » _____ 20__ года

В том случае, если в организации действует несколько профсоюзов, они могут создать единый представительный орган заранее и направить работодателю совместное уведомление о начале переговоров. Время формирования такого органа определяется самими профсоюзами, поскольку срок в пять календарных дней, определенный в ч. 3 ст. 37 ТК РФ, начинается свой отсчет с момента начала коллективных переговоров - т.е. по истечении семи календарных дней после того, как представители работодателя получили письменное уведомление от выборного органа одной из первичных профсоюзных организаций.

Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении

коллективного договора, а также не обеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора в определенные сторонами сроки влекут наложение административного штрафа в соответствии со ст. 5.28 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

Приступая к коллективным переговорам, стороны на равноправной основе образуют комиссию для их ведения, подготовки проекта коллективного договора и его заключения. Лиц, направляемых для работы в комиссию, каждая из сторон определяет самостоятельно, в рамках совместных договоренностей о ее количественном составе.

Создание комиссии оформляется приказом руководителя организации. Примерный текст приказа приводится ниже.

ПРИКАЗ

№ _____

_____ (дата)

О проведении коллективных переговоров
по подготовке и заключению коллективного договора

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, уведомлением профсоюзной организации от _____ о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Приступить к переговорам по подготовке и заключению коллективного договора на 20__ - 20__ гг.;

2. Сформировать двустороннюю комиссию в составе __ человек, поручив представлять интересы работодателя: _____
(перечень)

и включив в нее со стороны работников _____
(перечень из постановления профкома от «__» ____ 20__ г. № ____);

3. Освободить всех членов комиссии от основной работы на время ее заседаний на все время переговоров с сохранением среднего заработка;

4. Утвердить Положение о порядке ведения переговоров и заключении коллективного договора на 20__ - 20__ гг.

5. Заседания комиссии проводить еженедельно по вторникам в 15.00.

6. Руководителям отделов на основании письменного запроса представлять в комиссию необходимую для коллективных переговоров информацию в течение __ дней (указать срок не более двух недель).

7. Начальнику АХО _____ подготовить помещение _____ для ведения в нем переговоров, обеспечить членов комиссии всем необходимым для работы по подготовке проекта коллективного договора.

Руководитель организации _____
(подпись)

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ ПО ПЕРЕГОВОРАМ

Трудовой кодекс дает представителям сторон практически полную свободу решения вопросов о сроках, месте и порядке коллективных переговоров (ст. 37 ТК РФ). Единственное ограничение содержится в требовании подписать коллективный договор на согласованных условиях в срок не позднее трех месяцев со дня начала переговоров (часть 2 ст. 40 ТК РФ). Условия деятельности двусторонней комиссии следует отразить в специальном Положении, утверждаемом приказом руководителя организации и постановлением профсоюзного комитета (см. приложение 1).

Работодатель обязан создать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников и комиссии по переговорам, в том числе безвозмездно предоставить им помещения для заседаний, проведения собраний и консультаций, средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, места для размещения стендов.

Заседания комиссии лучше проводить "на нейтральной территории" - в помещении, приспособленном для ведения переговоров, но при этом не являющемся ни кабинетом руководителя организации, ни комнатой профкома. Тогда все члены комиссии будут чувствовать себя максимально свободно.

Успех переговоров во многом зависит от поведения председателя заседаний. Очень часто комиссию возглавляют два сопредседателя от каждой из сторон, которые по очереди ведут заседания. Задача председателя - поддержание порядка во время дискуссий, строгое следование принципам социального партнерства и совместно выработанному регламенту переговоров. На роль председателя необходимо выдвигать людей, авторитетных в коллективе, обладающих навыками конструктивного диалога, умеющих ценить время, контролировать свои эмоции, разрешать конфликтные ситуации, возникающие между участниками переговоров, и жестко требовать соблюдения совместно выработанного порядка работы комиссии.

К переговорам необходимо тщательно подготовиться. Каждая из сторон должна заранее выработать предложения о содержании коллективного договора, продумать стратегию и тактику своего поведения на переговорах. Членам комиссии необходимо изучить нормативно-правовую базу регулирования вопросов, которые должны стать предметом двусторонних договоренностей, и в первую очередь:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Кодекс РФ об административных правонарушениях;

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изменениями и дополнениями);

Перечисленные законы регулируют коллективно-договорные отношения в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ.

Представители сторон должны изучить содержание всех видов

соглашений, распространяющихся на организацию. Договоренности, достигнутые на более высоких уровнях социального партнерства, - это основа для разработки содержания коллективного договора.

Участники переговоров должны располагать информацией о результатах и перспективах деятельности их организации. На основе анализа этой информации, представителям работников следует продумать максимальные и минимальные границы выдвигаемых требований, а представителям работодателя - максимальные и минимальные условия, на которые они готовы согласиться. Это позволит обеим сторонам гибко маневрировать в процессе переговоров.

Трудовой кодекс РФ установил, что стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Невыполнение этого требования работодателем или лицом, его представляющим, влечет наложение административного штрафа (ст. 5.29 КоАП). Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если они относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, их разгласившие, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (ст. 37 ТК РФ).

Участники переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев. Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением (ст. 39 ТК РФ).

Трудовой кодекс несколько снизил уровень защищенности представителей работников, участвующих в коллективных переговорах (ст. 39 ТК РФ). В период ведения переговоров они не могут без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя. Однако, если раньше такая гарантия была всеобъемлющей, то теперь она не распространяется на случаи расторжения трудового договора за виновные действия, например:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (прогул, появление на работе в состоянии опьянения, растрата и т.д.);
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

Представитель работников может теперь без всяких согласований быть уволен за разглашение государственной, коммерческой, служебной и иной тайны (подп. "в" п. 6 часть первая ст. 81 ТК РФ). Однако речь идет только об охраняемой законом тайне, а не о сведениях, "засекреченных" руководителем организации.

Практика показывает, что переговоры идут быстрее и успешнее в тех организациях, где представители сторон составили график переговорного процесса и спланировали повестку дня заседаний комиссии. Ведение протоколов - еще один важный фактор, дисциплинирующий участников переговоров. Приводим примерную форму протокола.

ПРОТОКОЛ № _____ работы комиссии по переговорам

Дата _____

Время работы с _____ до _____ часов

В переговорах участвовали:

Члены комиссии: _____

Приглашенные лица: _____

Рассматриваемый вопрос _____

Соглашение достигнуто по _____

Разногласия

1. _____

2. _____

3. _____ и т.д.

Решено: _____

Внесены предложения:

1. _____

2. _____

3. _____

Дата следующей встречи _____

Вопросы, которые будут обсуждаться _____

Подписи сопредседателей комиссии:

Секретарь _____

Мы уже отмечали, что Трудовой кодекс ограничил срок ведения пе-

переговоров: три месяца со дня их начала. В том случае, если стороны не сумеют к этому времени найти согласие по отдельным положениям разрабатываемого ими проекта, они должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, наказывается административным штрафом (ст. 5.30 КоАП).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших переговоров - теперь уже по изменению и дополнению коллективного договора - или разрешаться в соответствии с главой 61 Трудового кодекса и ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров".

Новый порядок заключения коллективного договора, установленный Трудовым кодексом, освободил представителей сторон от обязанности проводить обсуждение проекта коллективного договора в структурных подразделениях организации и утверждать его на общем собрании (конференции) работников.

По мнению известного ученого-правоведа А.Ф. Нуртдиновой, "проведение общего собрания (конференции) работников по заключению коллективного договора выполняло ряд важных функций: содержание проекта договора доводилось до сведения большинства работников, всем работникам (а не только выборным представителям) предоставлялась возможность внести свои замечания и предложения, и, наконец, это была форма осуществления контроля рядовых членов профсоюза и трудового коллектива в целом за действиями своих выборных органов".

Имеет смысл сохранить традицию обсуждения проекта коллективного договора в структурных подразделениях организации и утверждения его на общем собрании (конференции) работников.

Практика показывает, что подписание коллективного договора лучше всего проводить на собрании (конференции) работников, посвященном его утверждению.

Деловая атмосфера собрания, торжественная обстановка подписания коллективного договора подчеркивают признание этого документа в качестве важнейшего правового акта, регулирующего внутреннюю жизнь организации.

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Согласно ст. 41 ТК РФ, содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. Однако включаемые в него вопросы не должны выходить за пределы социально-трудовых отношений в организации.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по вопросам:

- форм, систем и размеров оплаты труда;
- выплаты пособий, компенсаций;
- механизма урегулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятости, переобучения, условий высвобождения работников;
- рабочего времени и времени отдыха, включая предоставление и продолжительность отпусков;
- улучшения условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдения интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- экологической безопасности и охраны здоровья работников на производстве;
- льгот для работников, совмещающих работу с обучением; оздоровления и отдыха работников и членов их семей;
- контроля за выполнением коллективного договора, порядка внесения в него изменений и дополнений, ответственности сторон, обеспечения нормальных условий деятельности представителей работников;
- отказа от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора и
- другим вопросам, определенным сторонами.

Этот перечень является рекомендательным и не исчерпывает возможного содержания коллективного договора. Поэтому участники переговоров сами должны решать, чем его наполнить.

В коллективный договор включаются и нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 41 ТК РФ).

ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

С вступлением в силу Трудового кодекса РФ правовые нормы, регулирующие действие коллективного договора, претерпели заметные изменения.

Стало возможным появление коллективных договоров, действующих непродолжительное время - например, квартал или полугодие. Максимальный срок, на который можно заключить этот правовой акт, остался прежним - три года.

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

В ст. 43 ТК РФ сказано, что стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Как и в случае с заключением коллективного договора, минимальный срок его продления не ограничен.

Решение о продлении действия коллективного договора должно быть документально оформлено. Однако в законодательстве не содержится указаний о том, каким образом это нужно сделать.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации - в течение всего срока, на который он был заключен;

- реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации - в течение всего срока реорганизации;

- смены формы собственности организации - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- ликвидации организации - в течение всего срока проведения ликвидации.

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 в срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить нового работника с коллективным договором (ст. 68 ТК РФ)

РЕГИСТРАЦИЯ В ОРГАНЕ ПО ТРУДУ

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Регистрация не влияет на вступление коллективного договора (соглашения) в силу.

При осуществлении регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим Кодексом, иными законами, нормативными правовыми актами, 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 (ст. 50 ТК РФ).

Перед тем, как направлять коллективный договор на регистрацию, работодателю следует узнать о порядке работы регионального органа по труду и требованиях, которые он предъявляет к оформлению коллективного договора.

Для уведомительной регистрации должны быть представлены три экземпляра коллективного договора. Подписи и печати, их заверяющие, должны быть подлинными. Страницы во всех экземплярах должны быть

пронумерованы сквозной нумерацией. Каждый экземпляр коллективного договора следует прошить и скрепить печатью с указанием количества прошитых страниц.

Необходимо также подготовить сопроводительное письмо, в котором указать:

- адрес организации;
- фамилию, имя, отчество (полностью) представителей сторон, подписавших коллективный договор;
- контактные телефоны представителей сторон;
- административный округ, в котором расположена организация;
- отрасль (по основному виду деятельности);
- форму собственности;
- общую численность работников организации;
- наименование вышестоящего профсоюзного органа (для профсоюзных комитетов).

Если коллективный договор заключен иными представителями работников, кроме профсоюзов, то для регистрации потребуются выписка из протокола общего собрания (конференции) о наделении представителя работников полномочиями на ведение переговоров и заключение коллективного договора от их имени.

Регистрация носит бесплатный и уведомительный характер. Срок проверки коллективного договора на соответствие действующему законодательству о труде ограничен двумя неделями. При выявлении условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и в силу этого, в соответствии с законодательством, недействительных, в оттиск штампа о регистрации вписывается отметка "с замечаниями на _ листах". Наличие замечаний не является основанием для отказа в регистрации.

По истечении двух недель факт регистрации коллективного договора фиксируется штампом с регистрационным номером и подписью ответственного лица на титульном листе всех представленных экземпляров. Два экземпляра зарегистрированного договора возвращаются представителям сторон через ответственного лица по предъявлению документа, удостоверяющего личность и принадлежность к данной организации, или по доверенности. Третий экземпляр остается на хранении регистрирующего органа в течение всего срока действия коллективного договора.

Изменения и дополнения коллективного договора также необходимо регистрировать.

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Мало заключить коллективный договор, необходимо еще постоянно контролировать его выполнение. Контроль, согласно ст. 51 ТК РФ,

осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

С этой целью стороны совместным решением формируют специальную комиссию либо поручают функции контроля комиссии для ведения коллективных переговоров.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профкома, отдельных работников. Стороны должны решить вопрос периодичности заседаний комиссии, предусмотреть порядок оповещения работников об итогах проводимых проверок.

Стороны могут не создавать комиссию, а проверять выполнение коллективного договора самостоятельно, периодически встречаясь на совместном заседании по рассмотрению итогов проверок.

Общей практикой стал ежегодный (или полугодовой) отчет о выполнении коллективного договора перед работниками. От каждой из сторон на собрании (конференции) выступают их первые руководители.

Согласованный сторонами порядок контроля следует отразить в тексте коллективного договора.

Трудовым кодексом установлено, что по обязательствам учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), вытекающим из трудовых отношений, дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в установленном законом порядке (ст. 20 ТК РФ).

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору влечет наложение административного штрафа (ст. 5.31 КоАП).

Приложение № 1

ПОЛОЖЕНИЕ о порядке ведения переговоров между работниками

(название организации)

и работодателем

о заключении коллективного договора на 20__ год (годы)

1. Стороны, ведущие коллективные переговоры.

Сторонами коллективного договора являются:
работодатель _____

(наименование организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации)

представленный в лице _____,
(должность, Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченных им лиц в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, законами, иными

нормативными актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами)

именуемый далее «Работодатель»,
и работники организации, именуемые далее «Работники»,
представленные первичной профсоюзной организацией

_____,
(название)
именуемые далее «Профсоюз» (вариант – «Представитель»), в лице
председателя _____.
(Ф.И.О.)

Каждая из сторон знает и признает полномочия представителей другой стороны.

2. Организация ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора.

2.1. Для ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей по _____ человек, выдвинутых от каждой стороны.

2.2. Сроки, место проведения и повестка дня заседаний комиссии определяются решением сторон (их представителей в комиссии).

2.3. Участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание проекта коллективного договора.

Заседания комиссии в обязательном порядке протоколируются.

2.4. Стороны должны предоставлять друг другу в срок до _ дней с момента получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

2.5. Представители сторон обязуются в ходе переговоров с пониманием относиться к доводам друг друга; внимательно выслушивать их, совместно искать возможные решения, позволяющие максимально удовлетворить интересы сторон.

2.6. В ходе переговоров представители от каждой стороны вправе прерывать заседания, проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, обращаться к посредникам для поиска компромиссов и выработки правильных решений.

2.7. Общий срок ведения переговоров не должен превышать __ (не более 3 месяцев) с момента их начала.

2.8. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются государственной, коммерческой или служебной тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к установленной законодательством ответственности.

2.9. Комиссия в течение __ (указать срок) разрабатывает проект коллективного договора и не позднее __ (указать срок) передает его для

обсуждения на собраниях коллективов структурных подразделений организации.

2.10. Работодатель обязан обеспечить профсоюзному комитету возможность доведения проекта коллективного договора до каждого работника, предоставить имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

2.11. Комиссия с учетом поступивших в период предварительного обсуждения замечаний и предложений дорабатывает проект в ___ срок и передает его представителям сторон коллективных переговоров.

2.12. Если в ходе переговоров представители сторон в комиссии не смогли прийти к согласию по независящим от них причинам, ими составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения о мерах, необходимых для устранения этих причин, а также о сроке возобновления переговоров.

Протокол направляется в органы, полномочные решить указанные в нем вопросы.

При необходимости за счет работодателя приглашаются эксперты, посредники. На период до получения решения полномочного органа или рекомендаций посредника переговоры могут быть прерваны.

2.13. В случаях, когда согласованные решения выработать не удается из-за позиции представителей сторон, для урегулирования разногласий используются примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров".

2.14. Работодатель обязан заключить коллективный договор на согласованных сторонами условиях.

2.15. Подписанный коллективный договор выносится на утверждение общего собрания (конференции) работников организации не позднее ___ (указать срок). Оставшиеся несогласованными позиции оформляются протоколом разногласий, который является основанием для дальнейших переговоров либо коллективного трудового спора.

2.16. В случае отказа общего собрания (конференции) работников утвердить коллективный договор представители работодателя и профсоюзный комитет возобновляют коллективные переговоры в целях изменения коллективного договора.

Срок таких переговоров не может превышать ___ дней.

2.17. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем (его представителями) до сведения работников в течение ___ дней после его подписания. Для этих целей он размножается в необходимом количестве экземпляров, которое определяется по соглашению сторон.

2.19. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется работодателем в орган по труду

(название) для уведомительной регистрации.

3. Состав комиссии по выработке проекта коллективного договора.

3.1. Сопредседатель комиссии от работников:

3.2. Сопредседатель комиссии от работодателя:

3.3. Члены комиссии от работников:

3.4. Члены комиссии от работодателя:

3.5. Секретарь комиссии:

4. Место проведения переговоров.

Местом ведения переговоров является

5. Гарантии и компенсации за время переговоров.

5.1. Лица, участвующие в переговорах, подготовке проекта коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в этой работе, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются в порядке, предусмотренном законодательством о труде и коллективным договором.

5.2. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной либо на условиях, предусмотренных коллективным договором.

5.3. Представители профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который предусмотрено увольнение с работы.