

Коллективный договор: как избежать ошибки при заключении коллективного договора

**Подготовлено отделом по экономике,
труду и охране труда, потребительскому рынку
администрации Зиминского районного
муниципального образования**

2023 год

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Система взаимоотношений между **работниками** (представителями работников), **работодателями** (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов **работников и работодателей** по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (*статья 23 ТК РФ*).



Сторонами социального партнерства являются **работники и работодатели** в лице уполномоченных в установленном порядке представителей (*статья 25 ТК РФ*).

Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия **работников**, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей **работников и работодателей** в разрешении трудовых споров (*статья 27 ТК РФ*).



Коллективный договор - это правовой акт, который регулирует социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключается работниками и работодателем в лице их представителей (*ст. 40 ТК РФ*).

Коллективный договор не должен содержать условия, ограничивающие права работников или снижающие уровень их правовых гарантий.

Даже если такие условия включены в коллективный договор, они не подлежат применению (*ч. 2 ст. 9 ТК РФ*).



ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (*статья 43 ТК РФ*).

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном трудовым законодательством, либо в порядке, установленном коллективным договором.

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя 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.

ЗАЧЕМ НУЖЕН КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР?

Коллективным договором устанавливаются права и гарантии, улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством.

В некоторых случаях действующее законодательство предусматривает, регулирование вопроса коллективным договором:

- продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные условия труда конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и **коллективного договора** с учетом результатов специальной оценки условий труда (*статья 117 ТК РФ*);
- работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется **коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка** (*статья 119 ТК РФ*);
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, **коллективным договором** могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (*статья 263 ТК РФ*);
- гарантии медицинского обеспечения для работников устанавливаются **коллективными договорами** (*статья 323 ТК РФ*);
- обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации устанавливаются **коллективным договором** (*статья 377 ТК РФ*).

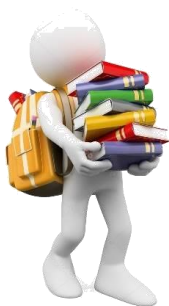
Для обеспечения информационной открытости образовательной организации (*статья 29 Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»*).

КАК ИЗБЕЖАТЬ ОШИБКИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Определить представителей сторон для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора (статья 40 ТК РФ).

Нарушение:

- отсутствует протокол общего собрания (конференции) работников о наделении полномочием представителя (представительный орган) на проведение коллективных переговоров для заключения коллективного договора;
- наименование представительного органа не соответствует наименованию представительного органа, установленного Уставом организации.



Руководитель организации может уполномочить иное лицо на представление интересов в коллективных переговорах. Чтобы иное лицо могло представлять в коллективных переговорах интересы работодателя, последний должен выдать этому лицу доверенность. При проведении коллективных переговоров интересы работников представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (ч. 2 ст. 29 ТК РФ).

Важно! Представителями работников не могут быть лица, представляющие интересы работодателей, а также организации или органы, созданные либо финансируемые работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями (ч. 3 ст. 36 ТК РФ).

КАК ИЗБЕЖАТЬ ОШИБКИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя

Нарушение:

- коллективный договор распространяется только на членов профсоюзов, работников, для которых работа является основным местом работы.

Направить на регистрацию коллективного договора (статья 50 ТК РФ).

Нарушение:

- не выдерживается 7-дневный срок для предоставления коллективного договора на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Соблюдать принципы равноправия сторон, уважения и учета интересов сторон (статья 24 ТК РФ).

Нарушение:

- неверное оформление титульного листа: допускаются редакции «Утверждаю» (со стороны работодателя), «Согласовано» (со стороны работников).

КАК ИЗБЕЖАТЬ ОШИБКИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Заключать коллективный договор на срок не более трех лет (статья 43 ТК РФ).

Нарушение:

- коллективный договор заключается на срок более 3 лет;
- отсутствует дата вступления коллективного договора в силу (либо не отражена дата подписания коллективного договора сторонами);
- срок действия указан в виде фразы: «коллективный договор на 2019 - 2021 гг.»; «коллективный договор на период с 01.03.2019 по 01.03.2021 гг.»;
- дата вступления коллективного договора в силу, указанная на титуле, противоречит дате, указанной в тексте коллективного договора.

Исключить в коллективном договоре ссылки на утратившие силу нормативные правовые акты

Не использовать устаревшие термины: «администрация»

- Работодатель, «сотрудники» – Работники, «отпуск без содержания» - отпуск без сохранения заработной платы, «декретный отпуск» - отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком, «отгул» - дополнительный день отдыха, «больничный лист» - листок нетрудоспособности, «аттестация рабочих мест» - специальная оценка условий труда.

КАК ИЗБЕЖАТЬ ОШИБКИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА: РАЗДЕЛ «ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»

Перечислить документы, предъявляемые при заключении трудового договора (*статья 65 ТК РФ*).

Нарушение:

- запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных статьей 65 ТК РФ.

Указывать наименование должностей и профессий в соответствии со штатным расписанием.

Нарушение:

- применение сокращений в наименованиях должностей и профессий;
- наименование должностей и профессий не соответствует наименованию в штатном расписании.

За совершение дисциплинарного проступка применять взыскания (*статья 192 ТК РФ*).

Нарушение:

- устанавливаются не предусмотренные законодательством дисциплинарные взыскания: «строгий выговор», «перевод на нижеоплачиваемую работу» и др.

КАК ИЗБЕЖАТЬ ОШИБКИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА: РАЗДЕЛ «ОПЛАТА ТРУДА»

Установить материальную ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 ТК РФ).

Нарушение:

Установлена материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику в размере не ниже 1/300 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ.

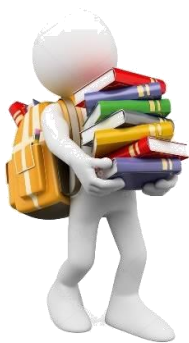
Установить сроки выплаты заработной платы (статья 136 ТК РФ).

Нарушение:

- установлены сроки выплаты заработной платы в сроки «с» «по»;
- установлены сроки выплаты заработной платы реже, чем через каждые полмесяца или без указания конкретных дат;
- выплата заработной платы один раз в месяц.

КАК ИЗБЕЖАТЬ ОШИБКИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА: ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Установить правилами внутреннего трудового распорядка режим рабочего времени (*статья 100 ТК РФ*).



Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

Установить правилами внутреннего трудового распорядка порядок введения суммированного учета рабочего времени (*статья 104 ТК РФ*).

Нарушение:

- при несоблюдении ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени не установлено введение суммированного учета рабочего времени;
- не установлен учетный период.

ОБЯЗАН ЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ЗАКЛЮЧАТЬ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Для заключения коллективного договора необходима инициатива одной из сторон в виде письменного предложения о проведении переговоров, разработки и подписания документа. Получившая такое предложение сторона обязана в течение 7 дней начать обсуждение.

В случае отсутствия предложения со стороны работников наличие в организации коллективного договора является правом работодателя, а не обязанностью.

Если же письменное предложение поступило, при отказе от проведения переговоров по этому вопросу, последствиями для работодателя будут административные штрафы.

Кодекс РФ об административных правонарушениях устанавливает ответственность для работодателей за следующие виды правонарушений:

- *статья 5.28.:* за уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 1 до 3 тысяч рублей.

- *статья 5.29.:* за непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 1 до 3 тысяч рублей.

- *статья 5.30.:* за необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 3 до 5 тысяч рублей.