

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР В НОВЫХ УСЛОВИЯХ

С.Н. ТАТАРНИКОВА, зав. информационно-исследовательским отделом Учебно-исследовательского центра МФП

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;
- 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). В ряде регионов организации, заключившие коллективный договор, пользуются особой поддержкой местных властей.

Например, в столице они обладают преимущественным правом на рассмотрение в Правительстве Москвы и других городских структурах вопросов обеспечения своей социальной и экономической деятельности. Это право закреплено в Законе Москвы "О социальном партнерстве".

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 колдоговора 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 над его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют 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 непрофсоюзного 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). 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.

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 колдоговора превратятся в пустые дискуссии с людьми, не имеющими права принятия решений, а любые договоренности, достигнутые на таких заседаниях, не будут иметь силы. Представлять работодателей - государственные и муниципальные предприятия, а также организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, могут органы исполнительной власти и органы местного самоуправления (ст. 34 ТК РФ). Однако чтобы это положение было реализовано на практике, данные органы должны быть уполномочены на представительство законодательством или работодателем.

СОЗДАНИЕ КОМИССИИ ДЛЯ ПЕРЕГОВОРОВ при заключении КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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).

Время формирования такого органа определяется самими профсоюзами, поскольку срок в пять календарных дней, определенный в ч. 3 ст. 37 ТК РФ, начинает 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 необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора в определенные сторонами сроки влекут наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда в соответствии с 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 комиссии, каждая из сторон определяет самостоятельно, в

рамках совместных договоренностей о ее количественном составе. Создание комиссии оформляется приказом руководителя организации и постановлением профсоюзного комитета.

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;**
- **Закон РФ от 11 марта 1992 г. № 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях" (с изменениями и дополнениями);**
- **Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров";**
- **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 генерального, отраслевого, регионального и других 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. Желательно, чтобы члены комиссии освоили навыки переговорного процесса на социально-психологических тренингах, познакомились с научной и учебной литературой по этому вопросу. Это позволит им грамотно вести переговоры: - не тратить время на позиционный торг; - уважать собеседника и отделять людей от проблемы; - сосредоточить внимание на интересах, а не на позициях; - изобретать взаимовыгодные варианты; - настаивать на использовании объективных критериев; - не поддаваться давлению; - вовремя распознавать намерения и уловки оппонентов.

Трудовой кодекс 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 в размере от 10 до 30 МРОТ (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). Поэтому членам комиссии, экспертам, специалистам и посредникам, участвующим в переговорах, имеет смысл изучить: - ст. 139 Гражданского кодекса РФ (в ней дано понятие служебной и коммерческой тайны); - Закон РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 "О государственной тайне" (с изменениями от 6 октября 1997 г. № 131-ФЗ); - ФЗ от 20 февраля 1995 г. № 24-ФЗ "Об информации, информатизации и защите информации"; - Указ Президента РФ от 6 марта 1997 г. № 188 "Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера"; - постановление Правительства РСФСР от 5 декабря 1991 г. № 35 "О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну". 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).

По сравнению с Законом о коллективных договорах и соглашениях Трудовой кодекс несколько снизил уровень защищенности представителей работников, участвующих в коллективных переговорах (ст. 39). 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 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.

Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, наказывается административным штрафом в размере от 30 до 50 МРОТ (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 утверждению 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"¹. (Нуртдинова А.Ф. Социальное партнерство: новые правовые решения // Справочник кадровика, 2002. № 4. С. 16.)

Демократические процедуры обсуждения и утверждения коллективного договора широко используются и в зарубежной практике. Их применение способствует заинтересованному отношению работников к коллективному договору, росту авторитета профсоюзных представителей и усилению поддержки, оказываемой им работниками. С учетом свободы, которую закон предоставляет сторонам в определении порядка заключения коллективного договора, 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 работодателем и коллективом работников 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;
- 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 колдоговоре (ст. 41 ТК РФ).**

При разработке коллективного договора следует помнить, что его сторонами становятся работники и работодатель, а руководитель организации и первичная профсоюзная организация выступают их представителями. Поэтому **требование некоторых директоров включить в колдоговор финансовые обязательства профкома (например, по выделению материальной помощи всем работникам) является незаконным.**

ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

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

Во-первых, если раньше коллективный договор заключался на срок от одного года до трех лет (ст. 14 Закона о коллективных договорах и соглашениях), то теперь указание на минимальный срок его действия в законодательстве отсутствует. Таким образом, стало возможным появление колдоговоров, 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.

Во-вторых, устранена возможность автоматического и, по сути, бессрочного продления действия коллективного договора, содержащаяся в ст. 14 Закона о коллективных договорах и соглашениях ("По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополняют действующий"). В Трудовом кодексе РФ содержится последовательный подход к коллективному договору как правовому акту срочного действия. Новая ситуация требует от менеджеров и профсоюзов больше ответственности и оперативности на переговорах, чем это было в их прежней коллективно-договорной практике.

Теперь, 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.

Несложно догадаться, что недовольство коллектива будет направлено в адрес профсоюзного комитета, не справившегося с ролью представителя работников. Но даже если этого не произойдет, профком все равно пострадает - ведь многие положения главы 58 ТК РФ "Защита трудовых прав работников профессиональными союзами" могут быть реализованы только посредством коллективного договора.

В-третьих, четко обозначены условия и сроки продления действия коллективного договора. 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.

Таким образом, возникла удобная формула коллективных переговоров для предприятий, спрос на продукцию и услуги которых неустойчив, подвержен резким рыночным колебаниям, и вообще для всех организаций, чья деятельность очень сильно зависит от изменений внешней среды. Как правило, руководители таких организаций не готовы брать на себя длительные обязательства, и даже один год кажется им слишком большим сроком. В том случае, если представители работников считают такой подход мотивированным, стороны могут договориться о заключении коллективного договора, скажем, на полугодие, а затем периодически продлевать его действие. Как подчеркивает А.Ф. Нуртдинова, "продление срока возможно неоднократно, но каждый раз не более чем на 3 года"¹ (Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. д.ю.н., проф. Ю.П. Орловский. М.: Юрид. фирма "КОНТРАКТ", Изд. дом "ИНФРА-М", 2002. С. 108.)

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).

В-четвертых, исключена возможность заключения коллективных договоров от имени части работников, содержащаяся в ст. 12 Закона о коллективных договорах и соглашениях. Действие колдоговора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения (ст. 43 ТК РФ).

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить нового работника с коллективным договором (ст. 68 ТК РФ). Изменения и дополнения коллективного договора теперь производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 44). Эта норма заметно ограничивает свободу действий сторон по сравнению с прежним законодательством, предоставлявшим сторонам коллективного договора приоритетное право решать, каким образом они будут производить его изменения и дополнения.

РЕГИСТРАЦИЯ коллективного договора В ОРГАНЕ ПО ТРУДУ

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя (работодателей) 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 потребуется 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 отгиск 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 ответственное лицо 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 в размере от 30 до 50 МРОТ (ст. 5.31 КоАП).**