

*Коллективный договор в
системе источников трудового
права*

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).



Основные функции коллективного договора:

- *Конкретизация норм права, которые содержатся в законах и иных нормативных правовых актах, в том числе отраслевых соглашениях любого уровня* (конкретизация необходима, когда применение первоначальных норм затруднено или невозможно без соответствующих уточнений).
- *Повышение уровня трудовых прав и гарантий для работников по сравнению с теми, что установлены законами, иными нормативными правовыми актами* (эта функция считается основной и отражена в части 3 статьи 41 Трудового кодекса РФ).
- *Восполнение пробелов в законодательстве* (Она обусловлена тем, что развитие общественных, в том числе социально-трудовых, отношений происходит постоянно. Между появлением вопроса, который нужно урегулировать, и принятием соответствующих правовых решений может лежать значительный отрезок времени. Коллективный договор позволяет восполнить пробел оперативно и с учетом особенностей конкретного учреждения, организации).

● *Первичное правовое регулирование* (Оно необходимо, когда законами, иными нормативными правовыми актами установлено, что те или иные вопросы социально-трудовых отношений являются предметом регулирования коллективного договора, соглашения. Например, статьи Трудового кодекса РФ: 96, 154 – работа и ее оплата в ночное время; 101 – определение перечня должностей с ненормированным рабочим днем; 135 – установление системы оплаты, размеров доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования; 179 – определение категорий работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата, и др. Всего в Трудовом кодексе РФ насчитывается более 50 таких статей. В ранее действующем Кодексе законов о труде подобных статей было 8. Есть подобные статьи и в других законах).

- *Практика заключения и использования коллективных договоров влияет на формирование правового сознания и, как следствие, на содержание государственного правового регулирования. Проще говоря, в коллективном договоре впервые может появиться норма, которая в дальнейшем станет нормой закона. В Трудовом кодексе есть примеры, подтверждающие существование этой функции. В статье 128 ТК РФ дан перечень случаев, когда отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в обязательном порядке. Ранее это определялось в коллективных договорах, так как в действовавшем Кодексе законов о труде было указано, что отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен с разрешения руководителя.*

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.

Порядок заключения коллективного договора:

1) Принятие решения о необходимости заключения коллективного договора и направление письменного уведомления другой стороне о начале коллективных переговоров.



2) Издание согласованного с соответствующим представителем работников приказа по организации о формировании комиссии для ведения коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора.



3) Обсуждение подготовленного комиссией проекта коллективного договора и последующая его доработка с учетом поступивших замечаний и предложений.



4) Утверждение разработанного единого проекта коллективного договора и подписание его сторонами.



5) Направление коллективного договора после подписания (вместе с приложениями) представителем работодателя в соответствующий орган по труду по месту нахождения организации в целях уведомительной регистрации.



Заключению коллективного договора предшествуют коллективные переговоры:

- Коллективные переговоры представляют собой переговоры лиц, состоящих в трудовых отношениях, через своих представителей по вопросам подготовки, заключения или изменения коллективных договоров между работниками и работодателем. Инициатором коллективных переговоров вправе выступать каждая из сторон трудовых отношений;
- Правом на ведение коллективных переговоров от имени работников и от имени работодателей наделены их представители, которые участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения и вправе проявить инициативу по проведению таких переговоров;
- Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения уведомления;



- Работодатели, органы исполнительной власти обязаны вести переговоры по трудовым и социально-экономическим вопросам, предлагаемым для рассмотрения профсоюзами, иными уполномоченными работниками представительными органами;
- Участники коллективных переговоров свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений (ст. 37 ТК РФ);
- Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон-участников таких переговоров. Не позднее 2 недель со дня получения соответствующего запроса стороны должны предоставить друг другу имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением таких переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- В случаях когда стороны коллективных переговоров не смогли прийти к согласию по всем рассматриваемым или по части вопросов, составляется протокол разногласий.



Урегулирование разногласий:

- Урегулирование разногласий в ходе коллективных переговоров производится в соответствии с главой 61 ТК РФ;
- Если в комиссии не достигнуто согласие сторон по отдельным положениям проекта договора, то возникшие разногласия оформляются протоколом разногласий;
- К протоколу разногласий могут также прилагаться заключения экспертов (юристов, экономистов, менеджеров, аудиторов), о чем необходимо делать соответствующие пометки в протоколе;
- Обычно в протокол разногласий включаются вопросы, по которым не достигнута договоренность, несмотря на аргументацию, приведенную представителями каждой стороны в обоснование своей позиции;
- Порядок урегулирования возникших в ходе коллективных переговоров разногласий по вопросам заключения, исполнения коллективных договоров, соглашений установлен статьями 398 - 418 ТК РФ. В таком же порядке разрешаются разногласия, связанные с изменениями коллективных договоров, соглашений;
- Споры по вопросам заключения, изменения и исполнения коллективных договоров рассматриваются как коллективный трудовой спор, в связи с этим, порядок рассмотрения таких споров в полной мере распространяется на разрешение разногласий, возникающих в процессе коллективно-договорной работы (статьи 398 - 418 ТК РФ). Данный вывод подтверждается и статьей 398 ТК РФ, согласно которой момент начала коллективного трудового спора рассматривается и как дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах (ст.39 ТК РФ).

- Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, 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 трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.
- Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

Статья 9 ТК РФ. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке.

- В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.
- Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры **не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.** Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

Статья 74. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

- В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.
- О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим [Кодексом](#).
- Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. [Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.](#)
- При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой [статьи 77](#) настоящего Кодекса.
- В случае когда причины, указанные в [части первой](#) настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном [статьей 372](#) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.
- Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой [статьи 81](#) настоящего Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.
- Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- [Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.](#)

Содержание коллективного договора:

Содержание коллективного договора – это совокупность условий. По юридической силе все условия делятся на 4 группы:

- 1) Нормативные (ст. 41 ТК РФ)-локальные нормы права, они подлежат юрисдикционной защите. Включаются в коллективный договор в случаях: когда законодательство прямо предусматривает коллективно-договорный порядок их установления; когда общие положения законодательства уточняются и конкретизируются применительно к особенностям данной организации (структурного подразделения); когда в законодательстве существует явный пробел, и разрешение вопросов коллективно-договорным путем не противоречит общим принципам права.
- 2) Обязательственные –это взаимные обязательства разового характера, они не подлежат юрисдикционной защите
- 3) Организационные –это условия о сроках действия коллективного договора; порядке внесения изменений и дополнений; контроле за его выполнением; ответственности за нарушение условий коллективного договора.

Главное содержание коллективного договора - это нормативные и обязательственные положения. Но в коллективный договор включаются и **информационные положения**. Они не вырабатываются сторонами, а отбираются из действующего законодательства, актов социального партнерства более высокого уровня (отраслевых, региональных) в той части, в какой они содержат общие нормы по вопросам регулирования труда, социально-экономических отношений, характерные и для работников данной организации.

Структуру коллективного договора стороны определяют самостоятельно. В структуру коллективного договора входят разделы об оплате труда, охране труда, о повышении квалификации, продолжительности рабочего времени и времени отдыха и др. **Неотъемлемой частью коллективного договора являются его приложения.** Например, согласно ст. 190 ТК РФ приложением к коллективному договору являются Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложения к коллективному договору:



Примерная структура коллективного договора:

- ✓ *Общие положения*
- ✓ *Трудовые отношения и гарантии занятости*
- ✓ *Рабочее время и время отдыха*
- ✓ *Оплата труда*
- ✓ *Охрана труда*
- ✓ *Гарантии и компенсации*
- ✓ *Гарантии деятельности и обязательства профсоюзной организации*
- ✓ *Заключительные положения*



Согласно ч. 3 статьи 68 ТК РФ:

- ✓ При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором



Условия труда, которые находят отражение в коллективных договорах:

№ п/п	Условие труда	Норма права
1	<i>Коллективным договором может быть предусмотрена особая продолжительность рабочего дня в ночное время для работников, принятых специально для работы в ночное время</i>	Статья 96 ТК РФ
2	<i>Коллективным договором может определяться список работ, для которых продолжительность труда в ночное время уравнивается с продолжительностью работ в дневное время</i>	Статья 96
3	<i>Коллективным договором могут быть установлены правила чередования рабочих и нерабочих дней</i>	Статья 100
4	<i>Коллективным договором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём</i>	Статья 101
5	<i>Приложением к коллективному договору, как правило, являются графики сменности, правила внутреннего трудового распорядка</i>	Статьи 103, 190
6	<i>Коллективным договором устанавливается второй, помимо воскресения, общий выходной день</i>	Статья 111
7	<i>Коллективным договором определяется порядок и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков</i>	Статья 116
8	<i>Коллективным договором определяется продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём</i>	Статья 119
9	<i>Коллективным договором определяются периоды времени включающиеся в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск</i>	Статья 121

10	Коллективным договором определяются случаи, когда работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения содержания дополнительно к случаям, предусмотренным законом	Статья 128
11	Коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней : - работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет - работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери	Статья 263
12	Коллективным договором могут быть установлены неденежные формы выплаты заработной платы в пределах 20 % от общей суммы заработка, место и порядок её выплаты	Статьи 131 , 136
13	Коллективным договором может быть предусмотрен механизм индексации заработной платы для повышения уровня реального содержания заработной платы	Статья 134
14	Коллективным договором устанавливаются системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (дополнительных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования	Статья 135

15	<i>Коллективным договором могут быть установлены условия перечисления заработной платы на банковские счета</i>	<i>Статья 136</i>
16	<i>Коллективным договором устанавливаются дни выплаты заработной платы не реже, чем один раз в полмесяца</i>	<i>Статья 136</i>
17	<i>Коллективным договором могут быть предусмотрены отличающиеся от прямо установленных трудовым кодексом периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает условия исчисления средней заработной платы для работника</i>	<i>Статья 139</i>
18	<i>Коллективным договором устанавливаются тарифные системы оплаты труда в организациях, финансирующихся не из бюджетов всех уровней</i>	<i>Статья 143</i>
19	<i>Коллективным договором устанавливаются системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений всех уровней</i>	<i>Статья 144</i>
20	<i>Коллективным договором устанавливаются конкретные размеры повышения заработной платы работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда</i>	<i>Статьи 147 , 219</i>
21	<i>Коллективным договором устанавливаются доплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных условий труда (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)</i>	<i>Статьи 149, 151, 152, 153, 154</i>
22	<i>Коллективным договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции)</i>	<i>Статья 158</i>

23	<i>Коллективным договором определяются порядок и размеры возмещения работникам расходов, связанных со служебными командировками</i>	Статья 168
24	<i>Коллективным договором устанавливаются размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников</i>	Статья 168. 1.
25	<i>Коллективным договором могут устанавливаться гарантии и компенсации для работников, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего профессионального, среднего профессионального, начального профессионального образования, в вечерних (сменных) общеобразовательных школах, не имеющих государственной аккредитации</i>	Статьи 173 , 174 , 175 , 176
26	<i>Коллективным договором могут предусматриваться дополнительные случаи выплаты выходного пособия при увольнении работника, кроме случаев, прямо предусмотренных законом, а также устанавливаться повышенные размеры данных пособий</i>	Статья 178
27	<i>Коллективным договором могут предусматриваться дополнительные категории работников учреждения, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации</i>	Статья 179
28	<i>Коллективным договором определяются условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучения их вторым профессиям ; Гарантии работникам , проходящим переподготовку</i>	Статья 196
29	<i>Коллективным договором может быть установлен конкретный (в том числе повышенный) размер денежной компенсации, выплачиваемой работнику в случае задержки выплаты заработной платы</i>	Статья 236

30	Коллективным договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве	Статья 270
31	Коллективным договором могут быть определены специфические условия трудоустройства в организацию лиц в возрасте до 18 лет	Статья 272
32	Коллективным договором может быть предусмотрена выплата выходного пособия работнику, заключившему срочный трудовой договор на срок до 2 месяцев	Статья 292
33	Коллективным договором может быть установлена повышенная оплата дней отдыха в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (переработка при работе вахтовым методом)	Статья 301
34	Коллективным договором могут быть установлены дополнительные гарантии и компенсации для лиц, работающих в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (нормальная продолжительность рабочей недели для женщин – 36 часов; оплата проезда в связи с лечением)	Статьи 313, 320, 323
35	Коллективным договором могут быть предусмотрены дополнительные, улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных профсоюзных органов	Статья 377
36	Коллективным договором определяется порядок перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, на счет профсоюзной организации	Статья 377

37	<i>Коллективным договором может устанавливаться размер оплаты труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя</i>	<i>Статья 377</i>
38	<i>Коллективным договором могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке</i>	<i>Статья 414</i>
39	<i>Для творческих работников организаций кинематографии, телевидеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемых Правительством РФ, продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться, в частности, коллективным договором, а также может быть определен порядок работы в ночное время коллективным договором</i>	<i>Статья 96</i>