Если нет профсоюза, кто и каким образом должен подписать коллективный договор со стороны коллектива?

Вопрос

 Хотим на предприятии ввести коллективный договор. Текст документа уже готов почти согласован. Если нет профсоюза, кто и каким образом должен подписать этот договор со стороны коллектива? Каким образом должна выгладить инициатива о создании кол договора? И нужно ли регистрировать его в органах местного самоуправления. И другие нюансы.

Ответ

 Коллективный договор не является обязательным документом для организации. Такой договор заключается между организацией и ее сотрудниками на добровольной основе, поскольку представляет собой одну из форм социального партнерства. Это следует из положений статей 24, 25, 27 Трудового кодекса РФ. Коллективный договор может быть заключен как в организации в целом, так и в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях (ч. 4 ст. 40 ТК РФ). В первом случае действие коллективного договора будет распространяться на всех сотрудников организации, во втором – только на сотрудников соответствующего подразделения (ч. 3 ст. 43 ТК РФ).

Заключению договора предшествует проведение коллективных переговоров между представителями организации (подразделения) и ее сотрудников. Организацию, как правило, представляет ее руководитель или уполномоченное им лицо. Индивидуальный предприниматель в коллективных переговорах может представлять свои интересы самостоятельно, а может, как и руководитель организации, быть представлен уполномоченным лицом. Это следует из части 1 статьи 36 Трудового кодекса РФ. Представителями сотрудников могут выступать профсоюзы либо иные представители или представительные органы, избранные сотрудниками (ч. 2 ст. 29 ТК РФ). Профсоюзная организация, объединяющая более половины сотрудников организации, автоматически становится представителем всех его сотрудников (ч. 3 ст. 37 ТК РФ). Две или более профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины сотрудников, могут создать единый представительный орган, который будет представлять всех сотрудников организации (ч. 2 ст. 37 ТК РФ). Если сотрудники не объединены в профсоюзные организации или ни одна из них не объединяет более половины сотрудников, то на общем собрании сотрудников тайным голосованием может быть избран иной представитель или представительный орган из числа сотрудников (ч. 1 ст. 31 ТК РФ). Инициировать коллективные переговоры может как руководство организации, так и сотрудники (ч. 1 ст. 36 ТК РФ). Если переговоры инициировали сотрудники, то их представители обязаны известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие сотрудников данного работодателя (ч. 5 ст. 37 ТК РФ). Сделать это нужно одновременно с направлением работодателю предложения о начале коллективных переговоров. Представители той стороны, которая получила предложение о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения предложения (ч. 2 ст. 36 ТК РФ). Днем начала коллективных переговоров считается день, следующий за днем получения инициатором их проведения ответа на свое предложение начать переговоры (ч. 2 ст. 36 ТК РФ).

 По итогам переговоров стороны оформляют коллективный договор. Типовой формы документа законодательством не предусмотрено. Поэтому работодатель и сотрудники могут заключить его в произвольной письменной форме (ч. 1 ст. 41 ТК РФ). При составлении договора в качестве шаблона можно использовать макет коллективного договора, который утвердил Минтруд России 6 ноября 2003 года. Макет носит рекомендательный характер. Содержание коллективного договора Кроме того, при разработке коллективного договора можно руководствоваться положениями статьи 41 Трудового кодекса РФ. В ней приведен примерный перечень вопросов, которые могут быть урегулированы коллективным договором:

 − формы, системы и размеры зарплаты;

 − выплата пособий, компенсаций;

− механизм регулирования зарплаты с учетом роста цен, уровня инфляции;

 − занятость, переобучение, условия высвобождения сотрудников;

 − рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

− улучшение условий и охраны труда сотрудников, в том числе женщин и молодежи;

− соблюдение интересов сотрудников при приватизации государственного и муниципального имущества;

− экологическая безопасность и охрана здоровья сотрудников на производстве;

 − гарантии и льготы сотрудникам, совмещающим работу с обучением;

− оздоровление и отдых сотрудников и членов их семей;

− частичная или полная оплата питания сотрудников;

− контроль за выполнением коллективного договора;

− порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор;

− ответственность сторон коллективного договора;

− отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

В зависимости от цели вступления сторон в коллективные переговоры каждый из перечисленных вопросов может быть закреплен в договоре в виде специального раздела. Помимо указанных выше, в коллективном договоре могут быть урегулированы и иные вопросы. Например, соответствующими разделами могут быть предусмотрены дополнительные гарантии для лиц с семейными обязанностями и многодетных сотрудников, негосударственное пенсионное обеспечение сотрудников, страховка для сотрудников, оплата мобильной связи и проезда на общественном транспорте, проведение корпоративных мероприятий и прочее.

 Коллективный договор может быть заключен на срок не более трех лет (ч. 1 ст. 43 ТК РФ). Однако при необходимости стороны смогут продлить его действие. Срок продления коллективного договора также не должен превышать трех лет (ч. 2 ст. 43 ТК РФ).

 Оформленный коллективный договор должен быть подписан представителями организации и представителями сотрудников в течение трех месяцев со дня начала переговоров. Если стороны не согласились по отдельным положениям проекта коллективного договора, то договор подписывается с приложением протокола разногласий. Такой порядок установлен в части 2 статьи 40 Трудового кодекса РФ.

В течение семи дней со дня подписания коллективного договора работодатель направляет его на уведомительную регистрацию (ч. 1 ст. 50 ТК РФ). Коллективный договор регистрирует территориальный орган в сфере труда. Специалисты указанного ведомства не вправе требовать от сторон внесения изменений в коллективный договор. Они лишь сообщают о выявлении условий договора, ухудшающих положение сотрудников по сравнению с нормами трудового законодательства. Дело в том, что коллективный договор не может содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий, предусмотренных сотрудникам законодательством (ч. 2 ст. 9 ТК РФ). Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.

 Уведомительная регистрация не влияет на дату вступления коллективного договора в действие (ч. 2 ст. 50 ТК РФ). По общему правилу договор вступает в силу со дня его подписания, если только условиями договора не предусмотрена иная дата (ч. 1 ст. 43 ТК РФ). Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. Если меняется форма собственности организации, то коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. Как в случае реорганизации, так и в случае смены формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. В случае ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. Такие правила установлены в статье 43 Трудового кодекса РФ.

При необходимости коллективный договор может быть изменен или дополнен по соглашению заключивших его сторон (ст. 44 ТК РФ).