

**ТАМБОВСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ  
«НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР  
НАРОДНОГО ТВОРЧЕСТВА И ДОСУГА»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ В ПОМОЩЬ  
РУКОВОДИТЕЛЯМ КЛУБНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

**«Коллективный договор: содержание и срок действия»**

Составитель:

Ведущий юрисконсульт  
ТОГБУК «НМЦ НТ и Д»  
К.Л. Селезнева

**Тамбов, 2020**

## Аннотация

Методические рекомендации в помощь руководителям клубных учреждений на тему «Коллективный договор: содержание и срок действия» раскрывают общее понятие коллективного договора; содержат пояснения к требованиям, содержащимся в законодательных актах Российской Федерации, предъявляемым к данному виду договора. Автором рассмотрены особенности порядка разработки, заключения, действия коллективного договора, а также выявлены типичные ошибки при его составлении.

Тема, рассматриваемая в данных методических рекомендациях, является актуальной, имеет научный и практический интерес. В настоящее время все большую популярность приобретает заключение в организациях и учреждениях коллективных договоров. На протяжении ряда лет в России продолжается непрерывная работа в области создания системы социального партнерства — создана система законодательных актов и постановлений Правительства РФ, регулирующих социально-трудовые отношения в стране и действия субъектов социального партнерства на всех его уровнях. В Трудовом кодексе РФ раздел о социальном партнерстве — один из основных. Однако данная тема не перестает быть актуальной — достигнуты успехи в снижении политического накала во взаимоотношениях субъектов социально-трудового процесса, но нет значимых результатов в увеличении роли коллективного договора (и, следовательно, системы социального партнерства) как фактора повышения эффективности работы сотрудников.

Данные методические рекомендации разработаны в помощь руководителям клубных учреждений с целью снижения рисков возникновения правовых ошибок при заключении коллективного договора.

## Содержание

1. Понятие и сущность коллективного договора.....	4
2. Порядок разработки и заключения коллективного договора.....	6
3. Срок действия коллективного договора.....	8
4. Типичные ошибки при заключении коллективного договора.....	9
5. Список рекомендуемой литературы.....	11

## 1. Понятие и содержание коллективного договора

Понятие коллективного договора содержится в ч. 1 ст. 40 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ). В соответствии с данной нормой под коллективным договором понимается правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Из этого определения можно выделить следующие признаки коллективного договора:

1. Пределы действия коллективного договора ограничены «территорией» организации, индивидуального предпринимателя.

2. Он заключается в соответствии с определенной процедурой равноправными сторонами – работниками и работодателем в лице их представителей.

3. Предметом его регулирования являются социально-трудовые отношения.

Важно, что коллективный договор не может 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, то они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

У многих работодателей возникает вопрос, является ли коллективный договор обязательным документом для регулирования трудовых отношений? Согласно ст. 27 ТК РФ заключение коллективного договора – это форма социального партнерства, которое, в свою очередь, согласно ст. 24 ТК РФ подразумевает добровольность принятия сторонами каких-либо обязательств. Следовательно, никто не может обязать работодателя и работников заключить коллективный договор или привлечь к ответственности за его отсутствие. В то же время, если работники выступили с инициативой коллективных переговоров, работодатель обязан в них участвовать.

В соответствии с ч. 2 ст. 29 ТК РФ представителями работников при заключении, изменении коллективного договора и осуществлении контроля за его выполнением являются:

- первичная профсоюзная организация;
- иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Правовое положение профсоюзов определяется ТК РФ и Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10-ФЗ). Согласно ст. 3

Закона № 10-ФЗ первичная профсоюзная организация – добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, в одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, либо в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, либо у работодателя — индивидуального предпринимателя, действующее на основании устава общероссийского или межрегионального профсоюза либо на основании устава первичной профсоюзной организации, принятого в соответствии с уставом соответствующего профсоюза.

В соответствии с п. 2 ст. 2 Закона № 10-ФЗ вступать в них и заниматься профсоюзной деятельностью имеют право лица, достигшие 14-летнего возраста и осуществляющие трудовую (профессиональную) деятельность. Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения. Статьей 18 Федерального закона от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» установлено, что для создания общественного объединения необходимо не менее трех учредителей – физических лиц. Профсоюз считается созданным с момента принятия его устава на общем собрании учредителей.

Важно, что в организации может быть две первичные профсоюзные организации и более. Если такие организации объединяют более половины работников данного работодателя, то согласно ч. 2 ст. 37 ТК РФ они могут создать общий представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки проекта и заключения коллективного договора. В этот орган должны войти представители от каждой профсоюзной организации.

Иной представитель (представительный орган) работников может быть избран в следующих случаях, установленных ст. 31 ТК РФ:

1. Работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации.

2. Ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена представлять интересы всех работников на локальном уровне. Иной представитель (представительный орган) должен избираться из числа работников на общем собрании (конференции) тайным голосованием. Его наличие не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

В соответствии с ч. 1 ст. 33 ТК РФ представителями работодателя при заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми

актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Примечательно, что положения ч. 1 ст. 33 ТК РФ не предусматривают, что представителями работодателя в данном случае должны быть работники этой же организации. То есть работодатель может уполномочить на ведение коллективных переговоров даже работников других организаций. Однако для того, чтобы иное лицо могло представлять в коллективных переговорах интересы работодателя, последний должен выдать этому лицу доверенность.

## **2. Порядок разработки и заключения коллективного договора**

Разрабатывать коллективный договор необходимо с учетом требований главы 7 Трудового кодекса РФ.

В случае, если в организации нет профсоюза, работники самостоятельно направляют работодателю предложение о начале коллективных переговоров по заключению коллективного договора. На общем собрании (конференции) работники выбирают представителя (представительный орган) и поручают ему направить предложение работодателю о начале проведения коллективных переговоров (ч. 4 ст. 37 ТК РФ).

Чтобы разработать коллективный договор, необходимо пройти следующие этапы.

### **1. Предложение о начале коллективных переговоров.**

В силу части 1 статьи 36 Трудового кодекса РФ представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора и вправе проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Представители стороны, которые получили предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры за семь календарных дней со дня получения (ч. 2 ст. 36 ТК РФ).

Представители работников, которые выступили с инициативой проведения коллективных переговоров, обязаны известить об этом иные первичные профсоюзные организации (ч. 5 ст. 37 ТК РФ). Сделать это нужно одновременно с направлением работодателю предложения о начале коллективных переговоров. Несоблюдение данной процедуры нарушает правила начала коллективных переговоров.

За последующие пять рабочих дней инициатор коллективных переговоров создает с согласия остальных профсоюзов единый представительный орган либо включает их представителей в состав уже имеющегося органа. За профсоюзами, не участвующими в коллективных

переговорах, сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. Реализовать данное право они вправе не позднее одного месяца со дня начала коллективных переговоров.

## 2. Коллективные переговоры.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, участвующими в переговорах (ч. 9 ст. 37 ТК РФ).

Жестких требований к проведению коллективных переговоров законодательством не установлено. При этом согласно части 2 статьи 40 Трудового кодекса РФ стороны подписывают коллективный договор не позднее трех месяцев со дня начала переговоров. Днем начала коллективных переговоров считается день, следующий за днем получения инициатором ответа на предложение начать переговоры.

Для проведения коллективных переговоров формируется комиссия, которая вырабатывает проект коллективного договора. Стороны могут предварительно разработать Положение о порядке ведения коллективных переговоров.

Важно, что лица, которые участвуют в коллективных переговорах и готовят проект коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев. Это следует из статьи 39 Трудового кодекса РФ.

Информация, необходимая для разработки коллективного договора, предоставляется сторонами не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса (ч. 7 ст. 37 ТК РФ). Такой запрос составляется в письменной форме в двух экземплярах. На втором экземпляре фиксируется дата его получения.

Для составления проекта коллективного договора используются сведения о финансовом положении, количестве работников, планах развития организации на ближайшее время, продуктовой стратегии, корпоративной политике и т. д.

В случае, если данные сведения содержат государственную, коммерческую или иную тайну, уведомьте об этом участников коллективных переговоров, получите от них обязательство о неразглашении.

За разглашение указанных сведений предусмотрена дисциплинарная, административная, гражданско-правовая и уголовная ответственность.

Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением. Приглашающая сторона производит оплату услуг экспертов, специалистов и посредников, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство. Исключением являются случаи расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

### 3. Урегулирование разногласий.

При составлении проекта коллективного договора у сторон возникают разногласия по отдельным положениям будущего договора.

Часть 2 статьи 40 Трудового кодекса РФ обязывает подписать коллективный договор не позднее трех месяцев со дня начала коллективных переговоров. Если стороны не достигли согласия по отдельным вопросам, составляется протокол разногласий (ст. 38 ТК РФ). Эти разногласия разрешаются в ходе дальнейших коллективных переговоров (ч. 3 ст. 40 ТК РФ).

Если разногласия сторон не урегулированы – они становятся причиной коллективного трудового спора (ч. 1 ст. 398 ТК РФ). Чтобы предотвратить это, решайте разногласия путем переговоров.

### 4. Подписание коллективного договора.

После того как проект коллективного договора согласован сторонами, он подписывается представителями работодателя и работников. Со стороны работодателя коллективный договор подписывает руководитель организации или лицо, которое им на это уполномочено. Со стороны работников – председатель профсоюзной организации или иной представитель, избранный на общем собрании (конференции) тайным голосованием.

### 5. Регистрация коллективного договора.

Согласно статье 50 Трудового кодекса РФ коллективный договор направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду не позднее семи дней со дня подписания. Направить договор на регистрацию обязан работодатель.

Вступление в силу коллективного договора не зависит от регистрации (ч. 2 ст. 50 ТК РФ). Стороны обязаны исполнять условия договора с момента подписания. Задача уведомительной регистрации – выявление условий коллективного договора, ухудшающих положение работника по сравнению с нормами трудового законодательства. Такие условия недействительны и не подлежат применению.

## **3. Срок действия 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.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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 на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

#### **4. Типичные ошибки при заключении коллективного договора**

Анализируя коллективные договоры различных организаций, можно выделить некоторые общие ошибки:

1. Коллективный договор повторяет формулировки норм трудового законодательства и, соответственно, не может выполнить свои основные задачи: конкретизировать правовое регулирование трудовых отношений, расширить льготы в социально-бытовой сфере и улучшить условия труда работников.

2. Нормы коллективных договоров противоречат нормам трудового законодательства.

Например, в коллективном договоре содержится следующая формулировка: «Администрация учреждения обязуется выдавать заработную плату работникам, уходящим в отпуск, при наличии соответствующего бюджетного финансирования и по утвержденному графику не позднее, чем за два дня до его начала».

Это положение противоречит ч. 9 ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, в соответствии с

которой отпуск должен оплачиваться не позднее, чем за три дня до его начала; при этом оплата не должна зависеть от финансирования.

В случае, если в коллективном договоре содержится следующая формулировка: «Выплата заработной платы работникам учреждения производится 4 и 19 числа каждого месяца при своевременном поступлении бюджетного финансирования», то подобное уточнение про «своевременное финансирование» не должно иметь юридических последствий. Согласно ч. 2 ст. 22 ТК РФ работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами. В случаях несвоевременной выплаты заработной платы работодатель несет установленную законом ответственность в соответствии со ст. 142 ТК РФ, независимо от причин задержки.

Часто в коллективном договоре содержится следующая формулировка: «Дополнительный отпуск предоставляется по ходатайству руководителя подразделения в соответствии с утвержденным списком должностей, дающих право на дополнительный отпуск за вредные условия труда и ненормированный рабочий день».

Предоставление дополнительного отпуска за вредные условия труда и за ненормированный рабочий день является обязанностью работодателя, которая установлена ст. 117 и 119 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

Также бывает, что Положения коллективных договоров носят дискриминационный характер. Согласно ст. 2 ТК РФ никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Например, в коллективном договоре содержится следующая формулировка: «Профсоюзный комитет обязуется: выплачивать материальную помощь членам профсоюза в экстремальных ситуациях; частично оплачивать стоимость санаторно-курортных путевок, санаторных путевок детей членов профсоюза, лечения в стационаре по представлению соответствующих документов из средств Профсоюзного комитета (взносы

членов профсоюза), а также расходовать средства Профсоюзного комитета на нужды членов профсоюза (культурно-массовые, спортивные и другие мероприятия)».

Подобные преимущества для членов профсоюза, закрепленные в коллективном договоре от имени всех работников, носят дискриминационный характер.

Таким образом, руководителям клубных учреждений следует внимательно отнестись к составлению коллективного договора, обращая внимание на типичные ошибки при заключении таких договоров. От грамотного и юридически верного составленного договора зависит соблюдение прав и законных интересов работников.

## Список рекомендуемой литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020).
2. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ.
3. Федеральный закон «Об общественных объединениях» от 19.05.1995 № 82-ФЗ.
3. Постановление Правительства РФ «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» от 20 ноября 2008 г. № 870.
4. Бутырина Н.А. Коллективный договор урегулирования социально-трудовых отношений между работником и работодателем // Проблемы науки. 2019. № 6 (42). С. 63-66.
5. Протасова Т.Н., Рассохина И.Ю. Коллективный договор как основа демократизации социально-трудовых отношений в организации // Казанский социально-гуманитарный вестник. 2018. № 6 (35). С. 73-76.
6. Степанова К.А., Шадрин Ж.А. Коллективный договор как основа построения взаимоотношений работника и работодателя в разрезе корпоративного управления // Формула менеджмента. 2018. № 4 (6). С. 21-24.
7. Туктарова Д.Р. Коллективный договор: понятие и содержание // Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. 2014. Т. 4. № 8. С. 138-139.
8. Шишкина К.В. Коллективный договор с дефектами формы и содержания // Сибирское юридическое обозрение. 2019. Т. 16. № 2. С. 164-169.