

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР: ФОРМА И СОДЕРЖАНИЕ

Понятие и правовое значение коллективного договора

Трудовым кодексом РФ (далее - ТК) определено понятие коллективного договора применительно к социально-экономическим условиям нашей страны. В ст.361 ТК содержится определение коллективного договора как локального нормативного акта, регулирующего трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками.

Локальный нормативный акт - это акт, принимаемый в установленном порядке непосредственно в организации и содержащий «местные» нормы права, т.е. нормы, применяемые у конкретного нанимателя. Локальные нормативные акты могут приниматься нанимателем самостоятельно или с участием (по согласованию, совместно) профсоюзов (иной общественной организации). К локальным нормативным актам, кроме коллективного договора, относятся: правила внутреннего трудового распорядка, штатное расписание, должностные инструкции работников, графики работ (сменности), графики отпусков, положения и инструкции по охране труда и техники безопасности (ст.194 ТК); положения о формах, системах и размерах оплаты труда (ст.63 ТК) и т.д.

При разработке, обсуждении коллективного договора стороны обязаны максимально точно и полно определять условия осуществления трудовой деятельности у данного нанимателя.

Коллективный договор, являясь важнейшим локальным нормативным актом, имеет «смешанную» юридическую природу: во-первых, это правовой акт, устанавливающий согласие нанимателя и работников как социальных партнеров конкретной организации и закрепляющий локальные нормы, которые повышают социальные гарантии. Таким образом, коллективный договор, - это не только правовой акт, но и акт социального партнерства на уровне организации между работниками и нанимателями.

Во-вторых, коллективный договор является морально-политическим актом, поскольку определяет такие условия поведения сторон морально-политического характера, как, например, привлечение работников к активному участию в управлении организацией и т.д.

Законодательство обязывает стороны вести коллективные переговоры, однако требования об обязательном заключении коллективного договора оно не содержит. Коллективный договор заключается только в том случае, если стороны придут к соглашению (договорятся) об этом и о соответствующих условиях договора.

Объективная целесообразность заключения коллективного договора предопределяется функциями этого документа:

- защита интересов обеих сторон и обеспечение их сбалансированности;
- упорядочение трудовых отношений и развитие системы дополнительных социально-правовых гарантий в тесной связи с результатами экономической деятельности;
- разрешение возникающих противоречий на основе компромисса без использования силовых методов давления.

Наиболее важным преимуществом регулирования трудовых отношений на основе коллективного договора является многовариантность и гибкость в принятии решений.

Стороны коллективного договора

Коллективный договор является двусторонним. Одной из его сторон являются работники организации в лице их представительного органа. В качестве второй стороны коллективного договора выступает наниматель или уполномоченный им представитель.

От сторон коллективного договора необходимо отличать субъектов-исполнителей, которые определены коллективным договором как ответственные за выполнение конкретного обязательства по данному договору.

Форма коллективного договора

Статья 366 ТК обязывает стороны соблюдать только письменную форму коллективного договора.

Текст коллективного договора должен быть отпечатан на пишущей машинке или набран на ПЭВМ. Текст печатается, как правило, на одной стороне листа. Подчистки не допускаются, приписки и иные исправления должны быть оговорены.

Очень четко и разборчиво необходимо указывать представителей сторон коллективного договора, их полномочия.

Листы, на которых изложен текст коллективного договора, должны быть пронумерованы. Номера страниц проставляются арабскими цифрами без слова «страница (стр.)» и знаков препинания. Нумерация начинается со второй страницы (первая страница не нумеруется).

Если в тексте коллективного договора перечисляются фамилии, наименования структурных подразделений и т.д., то их, как правило, располагают в алфавитном порядке.

Текст коллективного договора целесообразно делить на разделы, пункты, подпункты, которые нумеруются арабскими цифрами (в этом случае номер каждой составной части включает все номера соответствующих составных частей более высокого уровня деления). Так, номер раздела состоит из одного числа: 1; 2; 3 и т.д., а номер пункта — из номера соответствующего раздела и номера пункта, разделенных точкой: 1.1; 2.4; 6.15 и т.д. При более мелком делении сохраняется тот же принцип нумерации. Например, если подпункт 3 входит в пункт 2 раздела 6, то его номер будет 6.2.3.

Разделы должны иметь заголовки, отражающие существо содержания.

В коллективных договорах стороны для исполнения обязательств должны определять реальные сроки. Для обозначения сроков исполнения необходимо использовать конкретные даты — «до 1 июля 2006 г.», «к 1 сентября 2006 г.». Не следует указывать такие временные периоды — «в IV квартале 2006 г.», «в I полугодии 2006 г.», «в мае 2006 г.» и т.д. Нельзя указывать и такие сроки исполнения, как «немедленно», «в кратчайший срок» и т.д.

Нотариального удостоверения коллективных договоров не требуется.

Содержание коллективного договора

Содержание коллективного договора - это согласованные сторонами условия (положения) регулирования социально-трудовых отношений в данной организации. Эти условия определяют права, обязанности сторон, а также ответственность за их нарушение.

Коллективный договор может содержать положения об (о):

- 1) организации труда и повышению эффективности производства;
- 2) нормировании, формах, системах оплаты труда, иных доходов работников;
- 3) размерах тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок к ним;
- 4) продолжительности рабочего времени и времени отдыха;
- 5) создании здоровых и безопасных условий труда, улучшении охраны здоровья, гарантиях социального страхования работников и их семей, охране окружающей среды;

- 6) заключении и расторжении трудовых договоров;
- 7) обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке, трудоустройстве высвобождаемых работников;
- 8) регулировании внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда;
- 9) строительстве, содержании и распределении жилья, объектов социально-культурного назначения;
- 10) организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей;
- 11) предоставлении дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов;
- 12) улучшении условий жизни ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих или работавших у нанимателя;
- 13) создании условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников;
- 14) минимуме необходимых работ (услуг), обеспечиваемых при проведении забастовки;
- 15) ответственности сторон за невыполнение коллективного договора;
- 16) гарантиях социально-экономических прав работников при разгосударствлении и приватизации;
- 17) ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника;
- 18) других трудовых и социально-экономических условиях.

Отметим, что это примерный перечень вопросов, по которому стороны могут включать в коллективный договор взаимные обязательства.

Структура и содержание коллективного договора определяются сторонами на добровольной основе с учетом соблюдения норм законодательства, реальности обеспечения принимаемых обязательств и равноправия сторон.

Содержание коллективного договора определяется сторонами в соответствии с Генеральным, тарифными и местными соглашениями (при их наличии) в пределах их компетенции, а также согласно ТК в предусмотренных им случаях.

Заключение коллективного договора позволяет улучшить правовое положение работников по сравнению с законодательством.

Законодательные акты, и прежде всего ТК, служат «ориентиром» (рекомендацией) при составлении коллективного договора. К примеру, частью 2 ст.45 ТК, частью 2 ст.46 ТК, частью 1 ст.120 ТК предусмотрена возможность включения в коллективный договор категории работников, имеющих предпочтение в оставлении на работе в связи с сокращением численности (штата); получения предварительного согласия профсоюза на расторжение трудового договора по инициативе нанимателя; привлечения работников без их согласия к сверхурочным работам.

Трудовой кодекс обязывает включать в коллективные договоры определенные условия, например о поощрениях работников за труд (ст.196), о предоставлении ежемесячно одного свободного от работы дня матери, воспитывающей двоих и более детей в возрасте до 16 лет (часть 2 ст.265); о размерах пониженных норм и сроках их действия для работников, принимаемых на работу по окончании общеобразовательных, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, курсов, прошедших обучение непосредственно на производстве (часть 2 ст.278); о минимуме необходимых работ (услуг), обеспечиваемых при проведении забастовки (часть 2 ст.392).

Структура коллективного договора

Структура коллективного договора определяется по усмотрению сторон в ходе коллективных переговоров.

На практике оправдала себя следующая структура коллективного договора (наименования разделов и их последовательность):

- общие положения;
- производственно-экономическая деятельность организации;
- оплата труда;
- дополнительные компенсации, гарантии и вознаграждения работников;
- гарантия занятости;
- режим труда и отдыха;
- гарантии социально-экономических прав работников при проведении разгосударствления и приватизации;

- социальная защита молодежи;
- социальная защита пожилых людей, ветеранов Великой Отечественной войны, пенсионеров, инвалидов;
- жилищное строительство. Постановка на учет и распределение жилья. Компенсация, льготы;
- охрана труда;
- вопросы быта;
- медицинское обслуживание. Организация отдыха и санаторно-курортного лечения. Дополнительное пенсионное страхование;
- культурно-массовая, физкультурно-оздоровительная и спортивная работа;
- ответственность сторон за неисполнение (нарушение) условий договора;
- контроль за выполнением договора;
- разрешение коллективных трудовых споров;
- приложения к договору.

Как показывает практика, коллективные договоры, заключаемые у отдельных нанимателей, содержат по сравнению с ТК иные условия прекращения трудового договора, которые следует рассматривать как дополнительные гарантии для работников.

Ситуация

Коллективный договор, заключенный на одном из предприятий, содержит условие о том, что расторжение трудового договора с работниками - членами профсоюза по любому основанию, когда решение о расторжении принимает наниматель (в т.ч. по пп.2, 5, 7 ст.35 ТК), производится только с согласия профкома, за исключением случаев совершения работником виновных действий.

Данное условие можно рассматривать как условие, улучшающее правовое положение работников - членов профсоюза по сравнению с законодательством. Следует отметить также, что это условие коллективного договора соответствует нормативным предписаниям части 2 ст.10 Закона РБ от 22.04.1992 № 1605-ХП «О профессиональных союзах», которая

предусматривает, что профсоюзы защищают трудовые права граждан-членов профсоюза при заключении или расторжении трудовых договоров.

Предлагаем несколько примеров реализации на практике указанного выше условия коллективного договора.

Пример 1

Наниматель уведомил работника, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, о заключении контракта. Работник письменно отказался подписать контракт в связи с тем, что ему до выхода на пенсию осталось доработать 3 года, а наниматель предложил контракт сроком только на 1 год. В этом случае профсоюз вправе защитить интересы работника и не дать согласия на его увольнение по п.5 ст.35 ТК (за отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда), поскольку п.49 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2006-2008 годы установлено, что стороны соглашения рекомендуют включать в отраслевые и местные соглашения, а также в коллективные договоры положения, предусматривающие заключение (продление) контрактов с работниками, которым осталось три и менее лет до пенсии, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста. Эти положения обеспечиваются нормой ст.362 ТК, согласно которой Генеральное соглашение является основой для тарифных и местных соглашений, коллективных договоров.

При определении срока контракта наниматели должны подходить к каждому работнику индивидуально, а не формально. При этом следует иметь в виду, что в последнее время приняты Указы Президента РБ от 23.08.2005 № 392, от 02.06.2006 № 369 «О внесении дополнений и изменений в Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180» и постановление Совета Министров РБ от 31.10.2005 № 1201 «О внесении дополнений и изменений в некоторые постановления Правительства Республики Беларусь по вопросам заключения контрактов», нормы которых предусматривают определенные гарантии для наиболее незащищенных категорий работников и направлены на защиту интересов работников при определении сроков контрактов.

Пример 2

Наниматель уведомил работника, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, о заключении контракта. Работник письменно отказался подписать контракт на основании того, что у нанимателя фактически отсутствует причина (экономического, организационного или производственного характера) перевода его на контракт. В данной ситуации у профсоюза также существует возможность защитить интересы работника и не дать согласия на его увольнение по п.5 ст.35 ТК (за отказ от продолжения

работы в связи с изменением существенных условий труда), поскольку в п.20 постановления Пленума Верховного Суда РБ от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» разъяснено, что при отсутствии доказательств, подтверждающих обоснованные производственные, организационные или экономические причины, увольнение работника по п.5 ст.35 ТК является незаконным.

Пример 3

Наниматель уведомил работника, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, о заключении контракта. Работник письменно отказался подписать контракт в связи с тем, что наниматель предложил срок контракта 1 год, а работник желает заключить контракт на 5 лет. В этом случае профсоюз вправе дать свое согласие на увольнение работника по п.5 ст.35 ТК (за отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда), но при условии, что наниматель выполнил все нормативные предписания ст.32 ТК.

Пример 4

У работника Иванова И.И. 20 октября 2006 г. истекает срок контракта. 2 октября 2006 г. наниматель уведомил его о предстоящем увольнении по п.2 ст.35 ТК (истечение срока контракта). 4 октября 2006 г. Иванов И.И. обратился в профком с просьбой защитить его трудовые права и не давать согласие на увольнение по п.2 ст.35 ТК, поскольку он добросовестно отработал у данного нанимателя в течение 5 лет (срок, на который был заключен контракт при приеме на работу) и не имел взысканий. На место Иванова И.И. наниматель желает принять на работу Петрова П.П., который имеет более низкую квалификацию. Иванов И.И. считает, что при таких обстоятельствах он имеет преимущественное право на данную работу.

В сложившейся ситуации профсоюз вправе защитить интересы Иванова И.И. и не дать своего согласия на его увольнение по п.2 ст.35 ТК.

Отметим, что в коллективном договоре могут устанавливаться и другие дополнительные, более льготные по сравнению с законодательством условия труда для работников. Подтверждением этому может служить включение в коллективный договор нормы об обязанности нанимателя письменно предупредить работника об увольнении в связи с истечением срока контракта за месяц. При этом в случае несоблюдения нанимателем месячного срока предупреждения при увольнении по п.2 ст.35 ТК работнику выплачивается компенсация в размере среднемесячного заработка. Данное условие коллективного договора можно определить как улучшающее положение работника по сравнению с законодательством, поскольку оно определяет работнику более длительный период - не менее месяца (а по Указу Президента РБ от 23.08.2005 № 392 — не менее двух недель) для поиска работы у другого

нанимателя. При этом выплата компенсации в размере среднемесячного заработка (в случае несоблюдения нанимателем срока предупреждения) также является льготным условием для работника, поскольку законодательством такие выплаты не предусмотрены.