

**Федерация профсоюзов Красноярского края
Отдел социально-трудовых отношений**

**Коллективные договоры и соглашения в
вопросах и ответах**

**(в помощь профсоюзному активу при заключении
коллективного договора, соглашения)**

**г. Красноярск
2020 год**

Действующий с 1 февраля 2002 года Трудовой Кодекс РФ значительно изменил законодательство о коллективных договорах и соглашениях. Поскольку Закон «О коллективных договорах и соглашениях» отменен, а в соответствии со ст. 422 Трудового кодекса все нормативно-правовые акты должны быть приведены в соответствие с Трудовым Кодексом.

Данное методическое пособие расскажет вам о том, как заключать коллективный договор после принятия Трудового кодекса РФ и как применять новые нормы о коллективных договорах и соглашениях.

1. Что такое коллективный договор?

Напомним, что согласно статье 40 Трудового кодекса РФ **коллективный договор** - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Роль коллективного договора в условиях действия нового Трудового Кодекса особенно важна: поскольку Трудовой кодекс по некоторым позициям сводит к минимуму правовую защиту работника, коллективный договор является способом повышения защищенности работника, поскольку в него можно включить дополнительные права и гарантии для работников. Все зависит от способности представителей работников вести переговоры с работодателем.

При этом законодательство подчеркивает необходимость внесения большего количества льгот и гарантий в коллективные договоры и устанавливает приоритет федеральных актов перед коллективным договором, указывая, что условия коллективных договоров и соглашений, ухудшающие по сравнению с действующим законодательством положение работников, недействительны.

2. Что такое соглашение?

Согласно ст. 45 Трудового кодекса РФ, **соглашение** - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях в пределах его компетенции.

От коллективного договора соглашение отличается тем, что оно заключается на другом уровне - не предприятия, а уровне отрасли, региона, территории, федерации. В связи с этим представительство интересов работников и работодателей при заключении соглашения также будет осуществляться на этом уровне: если соглашение заключается на уровне отрасли, в его заключении участвуют отраслевое объединение работодателей, отраслевой профсоюз и

отраслевое ведомство (например, Министерство атомной промышленности, отраслевой профсоюз работников атомной промышленности и объединение директоров предприятий, входящих в структуру Министерства атомной промышленности или уполномоченные ими представители).

Соглашения могут быть как двусторонними - между представителем работодателей и работников (например, между Российским независимым профсоюзом работников угольной промышленности и Общероссийского отраслевого объединения работодателей угольной промышленности) и трехсторонними - с участием органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, например, краевое трехстороннее соглашение между Правительством Красноярского края, объединениями работодателей на краевом уровне (СППКК, СТПКК), Федерацией профсоюзов Красноярского края или территориальное трехстороннее соглашение г. Красноярска.

3. Кто является представителями работников и работодателя?

Представителями работников при заключении коллективного договора, при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, согласно ст. 29 Трудового кодекса РФ является первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Трудовой кодекс не содержит понятия первичной профсоюзной организации, однако данное понятие содержится в ст. 3 закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»: *первичная профсоюзная организация - добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза.*

Таким образом, первичные профсоюзные организации представляют работников на уровне одного предприятия (организации) и входят в соответствующий профсоюз. *При этом профсоюзы, действующие на уровне предприятия (организации, учреждения) и не являющиеся при этом первичными профсоюзными организациями, (не входящие в профсоюз, объединяющий несколько профсоюзных организаций), по смыслу толкования статьи 29 Трудового кодекса РФ, не обладают правом представления работников при заключении коллективного договора, пока работники их специально на это не уполномочат.*

В связи с этим для многих наших профсоюзов, действующих на предприятии и не являющихся первичными профсоюзными организациями,

изменилась практика представления интересов работников. В этом случае действует статья 31 Трудового Кодекса РФ:

Если первичной профсоюзной организации на уровне предприятия нет или она не объединяет большинство работников, в соответствии со статьей 31 и частью четвертой статьи 37 Трудового Кодекса РФ могут быть избраны иные представители:

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов при согласии ее выборного органа указанной профсоюзной организации либо избрать иного представителя (представительный орган).

Вопросы, поставленные перед общим собранием и результаты голосования, оформляются протоколом и выписка из протокола будет документом, удостоверяющим полномочия профсоюза по ведению переговоров и заключению коллективного договора.

Иные представители работников: Трудовой кодекс РФ не определяет, какие иные организации или органы могут представлять интересы работников, возможно, это могут быть органы общественной самодеятельности (общее собрание, конференция работников могут избрать определенных лиц для представления своих интересов). ***Необходимо учитывать, что эти иные представители могут представлять интересы работников только при отсутствии на предприятии профсоюза.*** Полномочия иных представителей также оформляются протоколом общего собрания (конференции).

Представителями работников при заключении и изменении соглашений являются соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

На федеральном, региональном, территориальном и отраслевом уровнях при заключении соответствующих соглашений, проведении консультаций и согласовании социально-экономической политики работников представляют только профессиональные союзы, их территориальные организации, объединения профсоюзов (региональные, общероссийские). ***Другие представители работников в заключении соглашений участия не принимают.***

Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, согласно ст. 33 Трудового кодекса, являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с Трудовым кодексом, законами,

иными нормативными актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.

Представителями работодателя при разработке и заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.

Полномочия представителя при этом могут быть прописаны (для руководителя) в Уставе организации, оформляться приказом работодателя или доверенностью, в которых должны содержаться ссылки на конкретные полномочия, которыми работодатель наделяет представителя.

Представителями работодателя при заключении, изменении соглашений работодателей представляют соответствующие объединения работодателей - в зависимости от того, на каком уровне (территориальном, отраслевом, общероссийском) заключается соглашение. Например, если заключается соглашение для сельского хозяйства, от имени работодателя действует объединение работодателей сельхозпроизводителей и т.д.

Объединения работодателей участвуют в коллективных переговорах, проводимых на уровне региона, отрасли, территории, а также на федеральном уровне при заключении и изменении соглашений.

Согласно статье 34 Трудового кодекса РФ, муниципальные и государственные учреждения могут не создавать объединения, а их представителями будут выступать органы исполнительной власти субъекта или органы местного самоуправления.

4. Каков порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения?

Коллективный договор разрабатывается в процессе коллективных переговоров. Однако проект коллективного договора, с которым представители приходят на переговоры, целесообразно готовить до выхода на коллективные переговоры, чтобы учесть мнение работников и идти на переговоры с уже заранее намеченными целями. Для ведения коллективных переговоров и подготовки текста коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенными необходимыми полномочиями представителей (со стороны работников это должна быть или первичная профсоюзная организация или профсоюз, которому общее собрание в порядке ст.31 передало полномочия по ведению переговоров, или органы общественной самодеятельности, о которых говорилось выше).

Принцип формирования комиссии на равноправной основе имеет большое значение - он означает, что вне зависимости от численности представители

каждой из сторон обладают равными правами, то есть одна сторона – один голос.

5. Как создается единый представительный орган?

Трудовой кодекс РФ предусматривает несколько сценариев формирования представительного органа работников:

1. Если первичная профсоюзная организация объединяет более половины работников.

В этом случае первичка принимает решение о начале переговоров по разработке и заключению коллективного договора и формированию представительного органа самостоятельно (решение профкома либо решение профсоюзного собрания (конференции)).

2. При наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций

В этом случае создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора. Количество представителей пропорционально количеству членов профсоюза. Например, в организации действует 3 профсоюзных организации. От профсоюза численностью 32 человека направлено 2 представителя, от профсоюза численностью 60 человек - 4 представителя, от профсоюза численностью 150 человек - 10 представителей. Таким образом, чем многочисленнее профсоюз, тем больше членов он может направить в единый представительный орган. Представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации.

Если такой единый представительный орган не создан в течение 5 календарных дней с момента начала коллективных переговоров, представительство интересов работников осуществляет организация, объединяющая более половины работников предприятия (организации).

3. Если все профсоюзы в организации являются малочисленными, и ни одна не объединяет более половины работников.

В этом случае, общее собрание работников тайным голосованием определяет ту профсоюзную организацию, которая при согласии ее выборного органа должна по поручению собрания сформировать орган, представляющий интересы всех работников. Количество представителей пропорционально количеству членов профсоюза и не членов профсоюза, которые могут быть избраны на этом же собрании работников.

Когда интересы работников представляет организация, объединяющая более половины работников, или организация, которой общее собрание

поручило сформировать представительный орган, другие профсоюзы могут направить своих представителей в состав представительного органа. Эта возможность у них сохраняется до момента подписания коллективного договора, и количество направляемых туда работников также рассчитывается пропорционально численности профсоюза. Например, если профсоюзная организация, объединяющая 100 работников, направляет своих представителей в состав представительного органа, сформированного профсоюзом с численностью 400 человек, она может направить туда в четыре раза меньше работников, чем направлено многочисленным профсоюзом. Однако хотя бы один представитель от малочисленной профсоюзной организации должен войти в состав представительного органа.

Закон исходит из того, что работники должны быть представлены одним органом и выработать единую позицию на коллективных переговорах. В организации должен быть заключен один коллективный договор.

6. Кто может начать коллективные переговоры?

Коллективные переговоры может начать любая из сторон - представитель работников или представитель работодателей. Профсоюз принимает решение о начале переговоров в порядке, предусмотренном Уставом (на общем собрании профсоюза или на заседании профкома, иного указанного в Уставе органа). Если общее собрание (конференция) работников наделяет каких-либо лиц полномочиями по представлению интересов работников для заключения коллективного договора, работники тем самым могут принимать решение о выступлении с инициативой начала переговоров, либо могут определить конкретную дату направления своими представителями уведомления работодателю.

Итак, сторона, иницилирующая начало переговоров, направляет другой стороне уведомление о начале коллективных переговоров. Специально установленной формы такого уведомления нет, однако целесообразно указывать в нем, например, следующее:

Руководителю организации

***Предложение
о начале переговоров по разработке
и заключению коллективного договора***

Уважаемый _____!

*Истекает срок действия коллективного договора, заключенный
« ____ » _____ 20__ года.*

В связи с этим профсоюзной организацией принято решение о начале коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора на _____ годы.

В соответствии со ст.ст. 24 и 36 Трудового кодекса Российской Федерации предлагаем в лице полномочных представителей вступить в переговоры в течение семи дней со дня получения данного предложения и провести переговоры на конструктивной основе.

Для ведения переговоров со стороны работников прилагаем список - членов комиссии, избранных на заседании профкома (конференции).

СПИСОК:

Председатель профкома:

Уведомление направляется другой стороне с копией, на которой секретарем или самим представителем ставится отметка о принятии, либо направляется по почте с уведомлением о вручении.

Статья 36 Трудового кодекса устанавливает, что представители стороны (представители работников или работодателей), получившие уведомление в письменной форме с предложением вступить в переговоры, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

7. Что является моментом начала коллективных переговоров по заключению коллективного договора?

Моментом начала коллективных переговоров является издание администрацией предприятия приказа о составе комиссии по ведению переговоров по заключению коллективного договора, согласованного с профсоюзом.

Последняя часть статьи 37 ТК РФ определяет, что состав комиссии, сроки и место проведения и повестка дня определяются решением сторон» - эти вопросы целесообразно решать на *первом заседании комиссии*.

Что делать, если администрация не издает приказ о формировании комиссии, а переговоры, соответственно, не начинаются?

Такие действия работодателя подпадают под состав административного правонарушения ст.5.28 Кодекса об административных правонарушениях РФ - Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки, влечет

за собой наложение штрафа от 10 до 30 МРОТ. Административное взыскание налагает Государственная инспекция труда.

У представителей работников нет самостоятельного права составлять протокол об административном правонарушении. Согласно ст. 28.3 Кодекса об административных правонарушениях РФ протоколы составляются должностными лицами органов, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях - то есть Государственной инспекцией труда.

8. Обязаны ли стороны коллективных переговоров по заключению коллективного договора предоставлять друг другу информацию для ведения коллективных переговоров?

Стороны коллективных переговоров в соответствии со ст. 37 Трудового кодекса РФ должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной).

Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, влечет наложение штрафа от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда, (ст. 5.29 Кодекса об административных правонарушениях). Административное взыскание налагает Государственная инспекция труда в соответствии со ст. 23.12 Кодекса об административных правонарушениях РФ.

9. Какие гарантии и компенсации есть у лиц, участвующих в коллективных переговорах?

Статья 39 Трудового Кодекса РФ определяет, что 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 (срок работы комиссии).

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг эксперта, специалиста 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 договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ предусмотрено увольнение с работы.

10. В течение какого срока должен быть заключен коллективный договор?

Срок, в течение которого должен быть заключен коллективный договор - 3 месяца, согласно ст. 40 Трудового кодекса. Это означает, что коллективный договор должен быть заключен в том виде и на тех условиях, о которых стороны успели договориться за три месяца.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев с момента начала коллективных переговоров, стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях, с одновременным составлением протокола разногласий. (ч.2 ст. 40 Трудового Кодекса)

Протокол разногласий - документ, который составляется комиссией по ведению коллективных переговоров в соответствии с ч.2 ст. 40 Трудового Кодекса, по которым стороны не смогли придти к согласию. Неурегулированные разногласия, включенные в протокол разногласий, могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров в течение действия коллективного договора.

11. Что происходит с пунктами коллективного договора, по которым стороны не договорились? Когда коллективные переговоры по заключению коллективного договора являются окончанными?

Как мы уже говорили, те пункты коллективного договора, по которым стороны не договорились, находят свое отражение в протоколе разногласий. В работе с этими положениями есть два варианта.

Во-первых, разногласия могут стать предметом дальнейших переговоров (с соблюдением процедуры, которая предусмотрена для заключения коллективного договора - то есть, вся процедура начинается сначала).

Во-вторых, неурегулированные разногласия могут быть разрешены в порядке коллективного трудового спора, с соблюдением порядка, предусмотренного главой 61 Трудового кодекса:

Следует также учитывать, что Кодекс об административных правонарушениях предусмотрел ответственность работодателя:

за уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе, не предоставление помещения для проведения собрания работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (штраф от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда).

за невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры (штраф 20-40 минимальных размеров оплаты труда).

увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки (штраф 40-50 минимальных размеров оплаты труда).

Административное взыскание налагает Государственная инспекция труда в соответствии со ст. 23.12 Кодекса об административных правонарушениях РФ.

12. Вправе ли стороны уклониться от участия в переговорах по заключению коллективного договора?

Стороны не вправе уклоняться от участия в коллективных переговорах. Согласно ст. 5.28 Кодекса об административных правонарушениях РФ, уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение срока проведения переговоров, необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки, влечет нарушение штрафа от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда.

Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора соглашения, влечет наложение штрафа от 30 до 50 минимальных размеров оплаты труда, (ст. 5.30 Кодекса об административных правонарушениях).

13. Где может быть заключен коллективный договор?

Согласно ч. 4 статьи 40 Трудового Кодекса РФ, коллективный договор может быть заключен как в организации в целом, так и в ее филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях.

Необходимость заключения коллективного договора в филиалах и структурных подразделениях может быть обусловлена удаленностью от основного предприятия (юридического лица), наличием внутренних особенностей филиала, подразделения, профессиональными особенностями работников филиала, представительства. Например, очевидны специфические особенности регулирования труда работников филиала, находящегося в г. Норильске, если юридическое лицо -работодатель находится в Москве.

Стороной коллективного договора в любом случае будет выступать работодатель, то есть организация, а не структурное подразделение, хотя работодатель может выдать руководителю структурного подразделения доверенность или издать приказ о передаче полномочий по представлению интересов организации при разработке коллективного договора, ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора.

Очевидно, что коллективный договор филиала или структурного подразделения не может содержать нормы, ухудшающие положение работника по сравнению с коллективным договором, действующим на предприятии.

Что касается заключения коллективных договоров для работников отдельных профессий на одном предприятии, то из текста нового Трудового кодекса РФ можно сделать вывод, что **заключение отдельных коллективных договоров для отдельных категорий работников на одном предприятии невозможно.**

В Трудовом кодексе РФ очень отчетливо проводится мысль о том, что на одном предприятии может быть только один коллективный договор и единый представительный орган со стороны работников. Таким образом, учесть особенности условий труда отдельных категорий работников можно только в рамках одного на всё предприятие коллективного договора.

14. Какие вопросы могут быть урегулированы коллективным договором?

В силу самого определения коллективного договора, в нем могут содержаться положения о регулировании социально-трудовых отношений между работником и работодателем. Структуру и необходимые для внесения в договор положения стороны определяют сами при ведении переговоров - в этом играет важную роль проекты коллективного договора, представленные сторонами: важно, чтобы работники, которых представляет первичная профсоюзная организация, имели возможность внести свои предложения при подготовке проекта для представления его работодателю.

Возможно множество вариантов сбора информации от работников. Самое главное, работники должны знать, что их представители ведут работу над проектом коллективного договора. Поэтому необходимо в каждый удобный

момент (на собрании трудового коллектива, собранно профсоюзной организации) сообщать о ситуации с веденном переговоров и предлагать работникам вносить свои варианты каких-либо положений. Можно основные положения проекта договора подготовить в виде листовок и раздавать работникам, чтобы они вносили свои изменения и комментарии.

Пока переговоры не начались или в процессе ведения переговоров можно около профкома повесить стенд с ватманом, разделенном на несколько колонок, которые будут иметь названия разделов коллективного договора «Оплата труда», «время отдыха» и т.д. и предложить работникам вписать в удобной для них форме, какие положения они хотели бы видеть в коллективном договоре. Профсоюзные лидеры также могут использовать свои частые встречи с отдельными работниками для выяснения их мнения и предложений по содержанию коллективного договора.

Примерный перечень вопросов, которые могут содержаться в коллективном договоре, содержится в ст. 41 Трудового кодекса РФ. Это взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам:

- форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждение пособия, компенсации, доплаты;

- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, обусловленных коллективным договором

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

- продолжительность рабочего времени и времени отдыха;

- улучшение условий охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;

- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

- оздоровление и отдых работников и членов их семей;

- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора, другие е вопросы, определенные сторонами.

Федерацией профсоюзов края разработаны Рекомендации по содержанию коллективного договора, которые можно использовать при разработке проекта коллективного договора.

Статья 41 Трудового кодекса РФ содержит также условия о том, что в коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами.

15. На какой срок заключается коллективный договор?

В соответствии со ст. 43 Трудового кодекса, коллективный договор заключается на срок не более 3 лет. Стороны могут по взаимному соглашению (*неоднократно*) продлить действие этого коллективного договора еще на три года, но не более.

Если профсоюзная организация хочет продлить действие коллективного договора, ей стоит позаботиться об этом заранее: направить другой стороне предложение о продлении срока действия договора за несколько месяцев до его окончания. В данном случае отказ администрации продлить действие коллективного договора может стать предметом коллективного трудового спора, а для его урегулирования понадобится время.

Положения коллективного договора, которые гласят «коллективный договор действует до заключения нового» будут недействительны.

16. На кого распространяется действие заключенного коллективного договора?

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. **Не стоит путать этот момент с моментом регистрации коллективного договора в соответствующем органе по труду (администрации муниципального образования)** - такая обязанность лежит на работодателе, и не обуславливает вступление в силу коллективного договора. Как только стороны договор подписали, у них возникли обязательства, которые необходимо исполнять.

Действие заключенного коллективного договора, согласно ст. 43 Трудового кодекса РФ, распространяется на всех работников данной организации, филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения.

17. Что происходит с коллективным договором в случае реорганизации и при изменении наименования организации?

В случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, согласно ч. 4 ст. 43 Трудового кодекса РФ, коллективный договор сохраняет свое действие.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие **в течение всего срока реорганизации**. Это значит, что после того, как реорганизация проведена, коллективный договор свое действие прекращает, а стороны могут направлять друг другу предложения о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до трех лет.

При смене собственника коллективный договор сохраняет действие, в течение трех месяцев со дня перехода права собственности. По истечении этих трех месяцев стороны также могут направлять друг другу предложения о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. После ликвидации предприятия обязательства по коллективному договору прекращаются.

18. Как вносятся изменения в коллективный договор и соглашение?

Изменения в коллективный договор и соглашения вносятся и том же порядке, который установлен для заключения коллективного договора, то есть, в порядке ведения коллективных переговоров о внесении изменений в коллективный договор (соглашение) между представителями работников и работодателей. (ст. 44, 49 Трудового кодекса)

19. Кто обязан регистрировать коллективный договор и соглашение, в каком порядке это делается?

Согласно ст. 50 Трудового кодекса, после подписания сторонами коллективный договор и соглашение в течение семи дней исправляются' представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду (в зависимости от уровня акта - соглашения, заключенные на уровне федерации направляются в Министерство труда и социального развития РФ, коллективные договоры - в территориальные органы по труду, т.е. в администрацию муниципального образования).

Как уже указывалось ранее, вступление в силу коллективного договора не обусловлено регистрацией коллективного договора. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его оторопями, сама же регистрация необходима для информирования исполнительных органов о количестве заключенных коллективных договоров, а также информирования их о содержании условий коллективного договора, для выявления условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и принятия мер для исправления ситуации.

В случае, если такие положения, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, выявлены, орган по труду сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую Государственную инспекцию труда. В этом случае орган по труду оказывает консультативную помощь представителям сторон в искривлении недостатков, тем самым защищая права работников, а информирование Государственной инспекции труда необходимо для контроля за устранением недостатков.

Условия коллективных договоров, соглашений, ухудшающих положение работника по сравнению с законодательством, недействительны с момента принятия коллективного договора, соглашения.

20. Кто контролирует выполнение коллективного договора соглашения? Какая ответственность предусмотрена для сторон в случае неисполнения условий коллективного договора, соглашения?

Прежде всего, контроль за исполнением условий коллективных договоров и соглашений осуществляют сами стороны - представители работников следят за исполнением обязанностей работодателем, работодатель следит за исполнением обязанностей работников по коллективному договору. Помимо этого, контроль призвана осуществлять Государственная инспекция труда в субъекте РФ: она полномочна проводить плановые проверки на предмет исполнения обязательств сторонами, а также возможны обращения к ним представителей работников и работодателей с требованием провести такую проверку.

Согласно ст. 5.31 Кодекса об административных правонарушениях РФ, нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению, влечет наложение штрафа в размере от 30 до 50 минимальных размеров оплаты труда. Административное взыскание налагает Государственная инспекция труда в соответствии со ст. 23.12 Кодекса об административных правонарушениях РФ.