**Коллективный договор. Новые возможности.**

Коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя-работодателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Так записано в части первой статьи 40 Трудового кодекса РФ.

Коллективный договор не надо путать с локальным нормативным актом работодателя. По своей сути, форме, правовому регулированию – это принципиально разные документы.

Во-первых, коллективный договор – это договор между двумя сторонами (работников и работодателей). Локальный нормативный акт – это документ, который принимается работодателем в одностороннем порядке. Исключение составляют локальные акты, утверждаемые работодателем с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзы или иные представители), и то если такой представительный орган есть в наличии. При этом важно обратить внимание, что даже при наличии представительного органа осуществляется именно учет мнения, а не согласование (при котором фактически нужно получить согласие представительного органа). Учет мнения осуществляется в порядке, который предусмотрен статьей 372 Трудового кодекса РФ. А этом механизм при желании можно и обойти.

Таким образом, коллективный договор в обязательном порядке подписывают две стороны, а значит нужно по всем вопросам прийти к консенсусу. А локальный акт утверждается единолично работодателем, который в отношениях сторон все-таки имеет больше преимуществ и может при необходимости оказать давление на сторону работников. К тому же, если отсутствует профсоюз и есть иной представительный орган, он должен быть наделен работниками кругом полномочий не только в части разработки и принятия коллективного договора, но применительно к другим трудовым отношениям – обязанностью защиты прав работников по другим вопросам, а не только по отношениям, регулируемым КД.

С учетом этого, коллективный договор имеет важное социально-трудовое значение для регулирования отношений работодателя и работников.

Законом установлено, что содержание и структура коллективного договора определяются сторонами (ч.1 ст.41 ТК РФ). В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя, в том числе по выплате пособий и компенсаций, а также другие вопросы, определенные сторонами (ч.2 ст.41 ТК РФ).

В Трудовом кодексе есть много норм, отсылающих к коллективному договору. Хотя тот или иной вопрос, к которому закон отсылает, может регламентироваться и локальным актом работодателя, все же коллективный договор как правовой акт представляется более надежным. Ведь за неисполнение отдельных его положений работодатель может быть привлечен к административной ответственности (например, по статье 5.31. Кодекса об административных правонарушениях РФ «Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению» работодатель (лицо, его представляющее) может быть предупрежден или на него налагается штраф в размереот трех тысяч до пяти тысяч рублей).

Содержание и структура коллективного договора определяются его сторонами (ч. 1 ст. 41 ТК РФ).

Разрабатывая проект коллективного договора, стороны могут использовать Макет коллективного договора (утв. Минтрудом России 06.11.2003). Этот документ носит рекомендательный характер, что следует из абз.2 Предисловия к данному Макету.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя в отношении, например, следующих вопросов (ч.2 ст.41 ТК РФ):

1) форм, систем и размера оплаты труда (абз.2 ч.2 ст.41 ТК РФ);

2) выплата пособий, компенсаций (абз.3 ч.2 ст.41 ТК РФ);

3) механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором (абз.4 ч.2 ст.41 ТК РФ);

4) занятость, переобучение, условия высвобождения работников (абз.5 ч.2 ст.41 ТК РФ);

5) рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков (абз.6 ч.2 ст.41 ТК РФ);

6) улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи (абз.7 ч.2 ст.41 ТК РФ);

7) соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества (абз.8 ч.2 ст.41 ТК РФ);

8) экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве (абз.9 ч.2 ст.41 ТК РФ);

9) гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением (абз.10 ч.2 ст.41 ТК РФ);

10) оздоровление и отдых работников и членов их семей (абз.11 ч.2 ст.41 ТК РФ);

11) частичная или полная оплата питания работников (абз.12 ч.2 ст.41 ТК РФ);

12) контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора (абз.13 ч.2 ст.41 ТК РФ);

13) отказ от забастовок при выполнении условий коллективного договора (абз.14 ч.2 ст.41 ТК РФ);

14) другие вопросы, определенные сторонами (абз.15 ч.2 ст.41 ТК РФ).

Кроме того, в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, а также более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ч.3 ст.41 ТК РФ).

Обязательные приложения к коллективному договору не предусмотрены. Наличие или отсутствие приложений определяется соглашением сторон. Это следует из ч.1 ст.41 ТК РФ. Отметим, что обычно приложением к коллективному договору являются правила внутреннего трудового распорядка (ч.2 ст.190 ТК РФ). В случае применения сменной работы приложением могут выступать графики сменности (ч.3 ст.103 ТК РФ).

В современных условиях большое распространение получила дистанционная работа. В коллективном договоре дистанционная работа может регулироваться в рамках других вопросов, определенных сторонами. Можно таким образом, урегулировать особенности отношений работодателя и дистанционных работников, которые могут возникать в процессе деятельности, но в законе не упоминаются. Например, срок подтверждения получения электронного документа (при электронном взаимодействии работника и работодателя); форму ознакомления работника с документами, которые по трудовому законодательству оформляются на бумажном носителе, и (или) ознакомление с ними в письменной форме, в том числе под подпись; способ обращения работника к работодателю, предоставления последнему объяснения или иной информации (если соответствующее право или обязанность установлены Трудовым кодексом РФ, как например, при наложении дисциплинарного взыскания); режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также продолжительность и (или) периодичность выполнения трудовой функции дистанционно; условия и порядок вызова работника, выполняющего дистанционную работу временно, для работы на стационарном рабочем месте или выхода его на работу по своей инициативе; порядок предоставления работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных отпусков; порядок, сроки и размеры компенсации работнику за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещения расходов, связанных с их использованием. При этом такие оборудование и средства работник должен использовать для работы с согласия или ведома работодателя, а также в интересах последнего. Конечно, все эти вопросы можно регламентировать трудовым договором, но если таких работников много, целесообразно договориться об этих особенностях в рамках коллективного договора.

Особо хочется остановиться на регулировании трудовых отношений работников, работающих у работодателей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним.

Одна из норм главы 50 Трудового кодекса содержит отсылку к коллективному договору – статья 320. Согласно этой нормы для женщин коллективным договором устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Конечно и этот вопрос можно прописать в трудовом договоре, но если таких работников у работодателя много, целесообразно регулировать его положениями КД.

В статье 323 ТК есть прямая отсылка к КД в части установления гарантий медицинского обеспечения работников у работодателей, не относящихся к государственным и муниципальным организациям.

Касается и это гарантий по расходам на проезд к месту проведения оплачиваемого отпуска и переезда работника из районов Крайнего Севера и районов, приравненных к нему (ч.8 ст.325 и ч.8 ст.326 ТК РФ соответственно).

И последнее.

После принятия КД работодатель обязан направить его на уведомительную регистрацию в орган по труду (статья 50 ТК РФ). В Нижнеилимском районе – это соответствующий специалист в администрации Нижнеилимского района.

Установлен срок – семь календарных дней со дня подписания. Нередко этот срок нарушается. Хотя это не влияет на факт вступления КД в силу, за нарушение срока может быть применена административная ответственность.

Специальной нормы об этом в законодательстве нет. Но в случае непредоставления КД на уведомительную регистрацию орган надзора может оценить это как нарушение трудового законодательства, за которое предусмотрена административная ответственность по ч.1, 2 ст.5.27 КоАП РФ.

Консультант по госполномочиям в сфере труда

администрации Нижнеилимского муниципального района Н.М. Драпеза