

В своей повседневной деятельности мы привыкли, что на предприятии действует достойный коллективный договор, в котором по сравнению с трудовым законодательством более детально регламентированы трудовые отношения, установлены системы оплаты труда и премирования, расширены меры материальной поддержки и социальной защиты работников. Однако, коллективный договор является актом срочного действия и в действующей редакции заключен до 31 декабря 2020 года. Кроме того, в текущем году в холдинге «Акрон» заканчивается срок действия коллективных договоров ПАО «Дорогобуж» и АО «СЗФК», поэтому считаю необходимым напомнить про нормы трудового законодательства и процедуру ведения коллективных переговоров по заключению колдоговора.

Коллективный договор - это документ, относящийся к правовым актам, и входит в систему актов, содержащих нормы трудового права, наряду: с Трудовым кодексом РФ; федеральными законами и законами субъектов РФ; указами Президента РФ; Соглашением по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации; постановлениями и другими актами исполнительных органов власти; актами органов местного самоуправления. Коллективный договор не должен содержать условия, которые ограничивают права работников или уменьшают уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.

Коллективный договор регулирует социальные, экономические, трудовые отношения между работниками и работодателем в конкретной организации и заключается в письменной форме между работодателем и работниками в лице их представителей. Заключение договора является одной из форм социального партнерства, которое подразумевает добровольность принятия сторонами на себя обязательств. Коллективный договор может заключаться на срок до трех лет.

Коллективный договор имеет обязательную юридическую силу и должен выполняться обеими сторонами. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе и на работников, которые начинают работать после заключения коллективного договора. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. Таким образом, коллективный договор - это гарантия защиты интересов работников организации в период его действия, так как законодательством предусмотрена ответственность работодателя за неисполнение обязательств, установленных коллективным договором.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором. На нашем предприятии внесение в коллективный договор изменений и дополнений относится к компетенции постоянно действующей совместной комиссии.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами коллективных переговоров при его заключении. В Трудовом кодексе содержится более 40 статей, которые допускают урегулирование отдельных трудовых правоотношений нормами коллективного договора. Коллективный договор может включать в себя обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- системы, формы и размеров оплаты труда;

- выплаты различных пособий, компенсаций;
- оплаты труда с учетом инфляции, выполнения определенных коллективным договором показателей;
- дополнительного переобучения работников;
- рабочего времени и времени отдыха, включая порядок предоставления отпусков;
- улучшения условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- гарантий и льгот сотрудникам, которые совмещают работу с обучением;
- отдыха работников и членов их семей;
- частичной или полной оплаты питания работников;
- контроля за надлежащим выполнением коллективного договора, порядка внесения изменений и дополнений в коллективный

договор;

- других вопросов, подлежащих обсуждению.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического состояния работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными Трудовым кодексом РФ и иными законами.

Порядок подготовки и заключения коллективного договора определен частью 2 Трудового кодекса РФ.

Сторона, изъявившая желание заключить договор, в письменном виде направляет другой стороне предложение организовать коллективные переговоры по вопросу заключения коллективного договора.

Вторая сторона обязана в течение семи дней с момента получения предложения направить инициатору ответ с указанием своих представителей, которые будут участвовать в переговорах. Уклонение от переговоров может повлечь ответственность в соответствии КоАП РФ.

Следующий день после получения инициатором переговоров

ответа на свое предложение считается днем начала переговоров. Порядок и срок проведения переговоров определяются сторонами. В ходе переговоров стороны должны предоставлять друг другу имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. При этом, 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). 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 трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

В течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях, а на [нерегулированные](#) разногласия оформляются протоколом и могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для рассмотрения коллективных трудовых споров.

Не позднее семи дней с даты подписания, коллективный договор направляется работодателем в орган по труду на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по

труду.

Договор вступает в силу независимо от факта регистрации. Он начинает действовать на следующий день после подписания или, если в договоре указана дата его вступления в силу, с указанной в договоре даты. С момента вступления колдоговора в силу стороны обязаны выполнять его и действовать в соответствии с его положениями.

С учетом вышеизложенного, профсоюзный комитет в настоящее время проводит анкетирование среди работников предприятия по вопросам действующего коллективного договора и осуществляет сбор предложений от работников и цеховых комитетов для включения в проект нового. Бланк анкеты можно получить у председателей цеховых комитетов. С актуальной редакцией действующего договора можно ознакомиться на сайте первичной профсоюзной организации.

Председатель первичной профсоюзной

организации

ПАО «Акрон» НОО Росхимпрофсоюза

Станислав Мельников