

КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

Десять ответов на вопросы про коллективный договор + алгоритм подготовки проекта

Э. Н. Мустафанова, магистр права, эксперт электронной системы «ACTUALIS: Кадровое дело», бизнес-тренер, директор ТОО «Центр развития «Анаэль», г. Алматы

Если внимательно проанализировать содержание Трудового кодекса РК, то можно встретить частую ссылку на коллективный договор. Зачем организации нужен коллективный договор? Что он должен содержать? Глава 14 Трудового кодекса Республики Казахстан регулирует вопросы, касающиеся разработки и заключения коллективного договора. В статье рассмотрим ряд важных вопросов о коллективном договоре и дадим на них ответы, а также разберём порядок его заключения.



СЛОВАРЬ

Коллективный договор – это правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации ([пп. 79\) п. 1 ст. 1 ТК РК](#)).

1 вопрос

Обязательно ли в организации наличие коллективного договора?

Напрямую такой обязанности для работодателя ТК РК не устанавливает. Согласно [п. 2 ст. 156 ТК РК](#), предложение о начале коллективных переговоров и заключении

Сторона, получившая уведомление другой стороны с предложением о начале переговоров по заключению коллективного договора, обязана **в течение десяти рабочих дней** рассмотреть его и вступить в переговоры в порядке, установленном [п. 4 ст. 156 ТК РК](#). Если работники выступили с инициативой заключения коллективного договора и направили работодателю об этом уведомление, в этом случае работодатель обязан, согласно [пп. 7\) п. 2 ст. 23 ТК РК](#), рассматривать предложения представителей работников и предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, а также контроля за их выполнением. А также, согласно [пп. 8\) п. 2 ст. 23 ТК РК](#), работодатель обязан вести коллективные переговоры в порядке, установленном ТК РК, заключать коллективный договор.

То есть заключение коллективного договора может инициировать любая из сторон и, если предложение поступило от работников, работодатель обязан вступить в переговоры

и заключить коллективный договор. ТК РК не устанавливает чётких требований к оформлению уведомления о начале переговоров, это можно делать в произвольной форме. Рекомендуем указать предполагаемую дату начала переговоров, место.

В [п. 1](#) и [2 ст. 97 КоАП РК](#) предусмотрена административная ответственность за:

- уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения или нарушение сроков проведения указанных переговоров, необеспечение работы соответствующей комиссии в определённые сторонами сроки. Данное нарушение повлечёт штраф на лиц, уполномоченных на ведение переговоров, **в размере 400 месячных расчётных показателей (далее по тексту – МРП)**;
- необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения. Данное нарушение повлечёт штраф на лиц, уполномоченных заключить коллективный договор, соглашение, **в размере 400 МРП**.

Также за непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективных договоров, соглашений может наступить административная ответственность в виде штрафа на лиц, виновных в непредоставлении информации, **в размере 80 МРП** ([п. 4 ст. 97 КоАП РК](#)).

2 вопрос

Кто от имени работников выступает стороной коллективного договора и подписывает его?

Одной из сторон коллективного договора выступают работники в лице их представителей.

Представители работников – это профессиональные союзы и их объединения, а при их отсутствии – выборные представители, избранные и уполномоченные на общем собрании (конференции) работников большинством голосов участников при присутствии на нём (ней) не менее двух третей работников (делегатов конференции) в случаях, предусмотренных ТК РК ([пп. 44\) п. 1 ст. 1 ТК РК](#)).

Работодатель в лице первого руководителя вправе сам участвовать в работе комиссии либо делегировать данные полномочия своим представителям. Согласно [пп. 40\) п. 1 ст. 1 ТК РК](#), **представители работодателя** – это физические и (или) юридические лица, уполномоченные на основании учредительных документов и (или) доверенности представлять интересы работодателя или группы работодателей.

3 вопрос

Для чего организации нужен коллективный договор?

Коллективный договор можно без преувеличения назвать **гарантом социальной стабильности в организации**. Ни в коем случае коллективный договор не является дубликатом ТК РК, в этом нет никакого смысла. Коллективный договор регулирует важные социально-трудовые отношения в организации, предоставляя работникам улучшение их условий труда **сверх норм, установленных ТК РК**. Содержание коллективного договора устанавливает [ст. 157 ТК РК](#). В коллективный договор включают следующие положения:



- 1) о нормировании, системах оплаты труда, размерах тарифных ставок и окладов, надбавок и доплат работникам, в том числе занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) об установлении межразрядных коэффициентов;
- 3) о продолжительности рабочего времени и времени отдыха, трудовых отпусках;
- 4) о создании здоровых и безопасных условий труда и быта, об объёме финансирования мероприятий по безопасности и охране труда, об улучшении охраны здоровья;
- 5) о создании условий для деятельности профессионального союза;
- 6) о порядке внесения изменений и дополнений в коллективный договор;
- 7) о контроле и ответственности работников и работодателя за выполнение коллективного договора;
- 8) об актах работодателя, требующих учёта мнения представителей работников;
- 9) о порядке допуска к тяжёлым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом РК.

В коллективный договор, согласно [п. 2 ст. 157 ТК РК](#), могут включать взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:



- 1) об улучшении организации труда и повышении эффективности производства;
- 2) о порядке индексации заработной платы;
- 3) об обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке и трудоустройстве высвобождаемых работников;
- 4) о гарантиях и льготах работникам, проходящим подготовку, переподготовку, повышение квалификации, а также работникам, совмещающим работу с обучением;
- 5) об улучшении жилищных и бытовых условий работников;
- 6) об оздоровлении, санаторно-курортном лечении и отдыхе работников;
- 7) о гарантиях работникам, избранным в органы профессионального союза, а также выборным представителям и условиях для осуществления их деятельности;
- 8) о порядке учёта мотивированного мнения органа профессионального союза при расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза;
- 9) о компенсационной выплате в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя при достижении работником пенсионного возраста;
- 10) о компенсационной выплате за время нахождения работников в пути от местонахождения работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно;
- 11) об оплате отпуска по беременности и родам, отпуска работникам, усыновившим (удочерившим) новорождённого ребёнка (детей), с сохранением средней заработной платы за вычетом суммы социальной выплаты по случаю потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорождённого ребёнка (детей), осуществлённой в соответствии с Социальным кодексом РК;
- 12) об ответственности работников и работодателя за причинённый ими ущерб;
- 13) о добровольных пенсионных взносах;
- 14) о гарантиях медицинского страхования работников и их семей, об охране окружающей среды;
- 15) об осуществлении за счёт средств работодателя добровольных пенсионных взносов в пользу работника в случае недостаточности у него средств для заключения договора пенсионного аннуитета со страховой организацией;
- 16) о мероприятиях по обучению работников основам трудового законодательства Республики Казахстан;
- 17) о выплате пособий и компенсационных выплат, в том числе при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью;
- 18) другие вопросы, определённые сторонами и ТК РК.

При ведении переговоров и разработке проекта коллективного договора нужно помнить, что **коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, генеральным, отраслевым, региональным соглашениями**. Такие положения признаются недействительными и не подлежат применению.

4 вопрос

Сколько коллективных договоров может быть в организации?

Коллективный договор, согласно [п. 3 ст. 156 ТК РК](#), можно заключать как в организациях, так и в филиалах и представительствах иностранных юридических лиц. В организации заключают **один коллективный договор**.

Алгоритм подготовки проекта коллективного договора и его заключение:

1. После того, как работодателю направили предложение о заключении коллективного договора, в указанные выше сроки работодатель вступил в переговоры, далее для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны создают на паритетной основе комиссию. Количество членов комиссии, её персональный состав, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора определяют соглашением сторон.
2. Работники, не являющиеся членами профессионального союза, вправе уполномочить орган профессионального союза для представления их интересов во взаимоотношениях с работодателем. При наличии в организации нескольких представителей работников, они создают единый представительный орган для участия в работе комиссии, обсуждения и подписания коллективного договора.
3. Подготовленный комиссией проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками организации. Проект дорабатывает комиссия с учётом поступивших замечаний и предложений.
4. При достижении соглашения сторон коллективный договор составляют **не менее чем в двух экземплярах** и подписывают представители сторон. После этого заключённый коллективный договор направляют в местный орган по инспекции труда для мониторинга в течение одного месяца со дня подписания.

Какие гарантии предоставляют сторонам на время ведения переговоров и заключения коллективного договора

Стороны коллективных переговоров могут освобождаться от выполнения трудовых обязанностей на время их проведения с сохранением заработной платы ([п. 10 ст. 156 ТК РК](#)). Также необходимо помнить, что стороны коллективных переговоров не вправе разглашать полученные сведения, если эти сведения составляют государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну.

5 вопрос

На какой срок можно заключать коллективный договор?

Коллективный договор заключают **на срок, определяемый сторонами**. Он вступает в силу с момента его подписания, если иное не предусматривают его положения,

и обязателен для выполнения сторонами. В случае истечения срока действия коллективного договора он считается продлённым до заключения нового коллективного договора, **но не более чем на срок до одного года**, при условии, что хотя бы одна из сторон до истечения срока его действия внесла предложение о заключении нового коллективного договора.

В коллективном договоре можно предусмотреть его продление до даты заключения нового коллективного договора без ограничения срока, установленного частью второй п. 2 ст. 158 ТК РК.

ТК РК не устанавливает никаких ограничений по установлению сроков действия коллективного договора. На практике коллективные договоры чаще всего заключают **на три года**. На этот срок заключают генеральное, региональное и отраслевые соглашения.

6 вопрос

Утрачивает ли силу коллективный договор при смене первого руководителя организации?

Единственное условие прекращения коллективного договора предусматривает [п. 4 ст. 158 ТК РК](#), а именно: «*При ликвидации организации, объявлении её банкротом коллективный договор прекращает действие с даты прекращения трудовых договоров со всеми работниками*».

7 вопрос

Если содержание коллективного договора и актов работодателя противоречат друг другу, какой документ имеет большую силу?

Работодатель издаёт акты в пределах своей компетенции в соответствии с ТК РК и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым договором, соглашениями, коллективным договором ([ч. 1 ст. 11 ТК РК](#)). Соответственно, когда заключают коллективный договор, акты работодателя приводят в соответствие с ним. В данной ситуации **большую силу и значение имеют нормы коллективного договора**. Противоречие между коллективным договором и актами работодателя порой встречаются на практике и приводят к трудовым спорам. Поэтому после заключения коллективного договора необходимо провести ревизию внутренних локальных актов и устранить противоречия, если они имеются.

8 вопрос

Можно ли внести изменения в коллективный договор после его заключения?

Безусловно, изменения можно внести в коллективный договор. Согласно [п. 8 ст. 156 ТК РК](#), изменения и дополнения в коллективный договор вносят только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ст. 156 ТК РК, для его заключения. То есть

при необходимости изменений в коллективном договоре необходимо следовать алгоритму, который установили для его заключения. К примеру, в 2023 году в трудовом законодательстве произошло множество изменений. Поэтому нужно проанализировать содержание коллективного договора организации и привести его в соответствие с трудовым законодательством.

9 вопрос

На кого распространяется действие коллективного договора?

Действие коллективного договора распространяется на работодателя и работников организации, от имени которых заключён коллективный договор, и присоединившихся к нему работников. Порядок и условия присоединения определяют в коллективном договоре ([п. 3 ст. 158 ТК РК](#)). На практике новые работники, которых принимают на работу после заключения коллективного договора, от своего имени составляют письменные заявления в произвольной форме о присоединении к коллективному договору на тех же условиях, что и присоединившиеся ранее работники.

10 вопрос

Какая ответственность предусмотрена за неисполнение коллективного договора?

Одним из важных моментов после заключения коллективного договора является ознакомление с ним работников организации. Согласно [пп. 6\) п. 2 ст. 23 ТК РК](#), работодатель обязан ознакомить работника с коллективным договором лично или путём его направления посредством курьерской почтовой связи, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий. К сожалению, на практике иногда случается ситуация, когда коллективный договор в организации имеется, но с ним работники не знакомятся и в целом его не исполняют. За невыполнение или нарушение обязательства по коллективному договору может наступить административная ответственность в виде штрафа на лиц, виновных в невыполнении обязательств по коллективному договору, соглашению, **в размере 400 МРП**.

Напомним, что, согласно [п. 2 ст. 3 ТК РК](#), задачами трудового законодательства Республики Казахстан являются создание необходимых правовых условий, направленных на достижение баланса интересов сторон трудовых отношений, социальной стабильности, общественного согласия. Одной из причин коллективных трудовых споров являются плохие условия труда, это приводит к нарушению баланса в трудовых отношениях, социальной стабильности в коллективе и нередко коллективные трудовые споры выливаются за рамки предприятия, затрагивая целиком регион или даже страну.

Неукоснительное соблюдение трудового законодательства, улучшение условий труда, заключение коллективных договоров на предприятии, которые содержат конкретные меры по улучшению социально-трудовых отношений между работником и работодателем – всё это, безусловно, повлияет на снижение конфликтности на предприятиях. В условиях рыночной экономики трудовые споры неизбежны, но их количество вполне реально снизить. И коллективный договор в этом случае является гарантом социальной стабильности.

© Материал из ЭС «ACTUALIS: Кадровое дело»
<https://vip-kadry.mcftr.kz>
Дата копирования: 01.10.2023