



АВГУСТОВСКОЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОВЕЩАНИЕ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ТУЛЫ



Коллективный договор как механизм регулирования трудовых отношений

Архипова А.В. – главный правовой инспектор труда Тульской областной
организации Профессионального союза работников народного
образования и науки Российской Федерации

21 августа 2026 г.
Г. Тула



2. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК ОСНОВА РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

- В условиях становления и развития рынка труда в современных условиях России *коллективный договор* становится основной разновидностью социально - партнерского регулирования трудовых отношений непосредственно в организации.
- В Трудовом кодексе имеется более ста статей, связанных с нормами, относящимися к коллективно - договорному регулированию трудовых отношений.
- В настоящее время *коллективный договор* является актом непосредственного участия трудовых коллективов в правовом регулировании труда работников, в создании локальных норм трудового права и в управлении организацией.
- **Коллективный договор** - правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

Вопросы, отражающие в коллективном договоре взаимные обязательства работников и работодателя

- ❖ формы, системы и размеры оплаты труда;
- ❖ выплата пособий, компенсаций;
- ❖ механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- ❖ занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- ❖ рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- ❖ улучшение условий и 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; гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- ❖ контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- ❖ отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора; другие вопросы, определенные сторонами.

Значение коллективного договора:

- регулирование социально-трудовых отношений с опережающим эффектом (по тем вопросам, которые полностью либо в части не нашли своего отражения в трудовом законодательстве РФ);
- установление более льготного положения работников по сравнению с гарантированным законом уровнем (исходя их финансово-экономического положения работодателя);
- установление иного порядка регулирования отдельных аспектов социально-трудовых отношений по тем вопросам, где на это имеется прямая ссылка в ТК РФ или иных нормативно-правовых актах.

**Требования Трудового кодекса РФ к отражению в
коллективных договорах особенностей трудовых отношений
в конкретной организации**

№	Условия труда, которые находят отражение в коллективных договорах	Норма ТК РФ
1.	Коллективным договором может быть предусмотрена особая продолжительность рабочего дня в ночное время для работников, принятых специально для работы в ночное время	Статья 96
2.	Коллективным договором может определяться список работ, для которых продолжительность труда в ночное время уравнивается с продолжительностью работ в дневное время	Статья 96
3.	Коллективным договором могут быть установлены правила чередования рабочих и нерабочих дней	Статья 100
4.	Коллективным договором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём	Статья 101
5.	Приложением к коллективному договору, как правило, являются графики сменности, правила внутреннего трудового распорядка	Статьи 103 , 190
6.	Коллективным договором устанавливается второй, помимо воскресения, общий выходной день	Статья 111

7.	Коллективным договором определяется порядок и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков	Статья 116
8.	Коллективным договором определяется продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём	Статья 119
9.	Коллективным договором определяются периоды времени включающиеся в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск	Статья 121
10.	Коллективным договором определяются случаи, когда работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения содержания дополнительно к случаям, предусмотренным законом	Статья 128
11.	Коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней : - работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет - работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери	Статья 263

12.	Коллективным договором могут быть установлены неденежные формы выплаты заработной платы в пределах 20 % от общей суммы заработка, место и порядок её выплаты	Статьи 131 , 136
13.	Коллективным договором может быть предусмотрен механизм индексации заработной платы для повышения уровня реального содержания заработной платы	Статья 134
14.	Коллективным договором устанавливаются системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (дополнительных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования	Статья 135
15.	Коллективным договором могут быть установлены условия перечисления заработной платы на банковские счета	Статья 136
16.	Коллективным договором устанавливаются дни выплаты заработной платы не реже, чем один раз в полмесяца	Статья 136
17.	Коллективным договором могут быть предусмотрены отличающиеся от прямо установленных трудовым кодексом периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает условия исчисления средней заработной платы для работника	Статья 139

18.	Коллективным договором устанавливаются тарифные системы оплаты труда в организациях, финансирующихся не из бюджетов всех уровней	Статья 143
19.	Коллективным договором устанавливаются системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений всех уровней	Статья 144
20.	Коллективным договором устанавливаются конкретные размеры повышения заработной платы работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда	Статьи 147 , 219
21.	Коллективным договором устанавливаются доплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных условий труда (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)	Статьи 149, 151, 152, 153, 154
22.	Коллективным договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции)	Статья 158
23.	Коллективным договором определяются порядок и размеры возмещения работникам расходов, связанных со служебными командировками	Статья 168

24.	Коллективным договором устанавливаются размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников	Статья 168. 1.
25.	Коллективным договором могут устанавливаться гарантии и компенсации для работников, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего профессионального, среднего профессионального, начального профессионального образования, в вечерних (сменных) общеобразовательных школах, не имеющих государственной аккредитации	Статьи 173 , 174 , 175 , 176
26	Коллективным договором могут предусматриваться дополнительные случаи выплаты выходного пособия при увольнении работника, кроме случаев, прямо предусмотренных законом, а также устанавливаться повышенные размеры данных пособий	Статья 178
27.	Коллективным договором могут предусматриваться дополнительные категории работников учреждения, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации	Статья 179
28.	Коллективным договором определяются условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучения их вторым профессиям ; Гарантии работникам . проходящим переподготовку	Статья 196



29.	Коллективным договором может быть установлен конкретный (в том числе повышенный) размер денежной компенсации, выплачиваемой работнику в случае задержки выплаты заработной платы	Статья 236
30.	Коллективным договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве	Статья 270
31.	Коллективным договором могут быть определены специфические условия трудоустройства в организацию лиц в возрасте до 18 лет	Статья 272
32.	Коллективным договором может быть предусмотрена выплата выходного пособия работнику, заключившему срочный трудовой договор на срок до 2 месяцев	Статья 292
33.	Коллективным договором может быть установлена повышенная оплата дней отдыха в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (переработка при работе вахтовым методом)	Статья 301

34.	Коллективным договором могут быть установлены дополнительные гарантии и компенсации для лиц, работающих в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (нормальная продолжительность рабочей недели для женщин – 36 часов; оплата проезда в связи с лечением)	Статьи 313 , 320 , 323
35.	Коллективным договором могут быть предусмотрены дополнительные, улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных профсоюзных органов	Статья 377
36.	Коллективным договором определяется порядок перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, на счет профсоюзной организации	Статья 377
37.	Коллективным договором может устанавливаться размер оплаты труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя	Статья 377
38.	Коллективным договором могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке	Статья 414

39.	Для творческих работников организаций кинематографии, телевидеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемых Правительством РФ, продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться, в частности, коллективным договором, а также может быть определен порядок работы в ночное время коллективным договором	Статья 96
-----	---	------------------

ПРИМЕРНАЯ СТРУКТУРА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА:

- **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ;**
- **ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ;**
- **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА;**
- **ОПЛАТА ТРУДА;**
- **ОХРАНА ТРУДА;**
- **ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ;**
- **ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ;**
- **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ



* Правила внутреннего трудового распорядка могут также быть приложением к коллективному договору (ст.190 ТК РФ)



Положения коллективного договора

“Напоминания”

Воспроизводят наиболее
важные нормы законодательства

“Улучшения”

Устанавливают
дополнительные гарантии работникам

“Разъяснения”

Разрешают спорные вопросы,
восполняют пробелы в законодательстве

ЗАЧЕМ коллективный договор нужен РАБОТОДАТЕЛЮ ?

- Наличие КД – признак солидной организации, уверенно смотрящей вперед, заботящейся о своем кадровом потенциале.
- Заключение КД оказывает положительное влияние на мотивацию труда.
- В процессе работы над проектом КД работодатель составит максимально точное представление о реальных интересах и потребностях работников.
- Заключение КД поможет находить партнерские отношения с Профсоюзом, и работодатель сможет убедиться, насколько это эффективный помощник в работе с персоналом.



ЗАЧЕМ коллективный договор нужен РАБОТНИКАМ?

- КД устанавливает права и гарантии, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством.
- Ситуация на рынке труда такова, что подавляющее большинство работников не могут в одиночку добиться для себя тех условий труда, которые закрепляет для них КД, заключенный Профсоюзом и работодателем.
- КД – это единственный документ в системе социального партнерства, невыполнение которого может быть рассмотрено в судебном порядке.
- КД – главный инструмент реализации защитной функции Профсоюза в организации, показатель эффективности работы профкома.
- В КД может быть разработан конкретный механизм реализации законных прав Профсоюза, что облегчит его деятельность в организации

Благодарю за внимание!