

Особенности коллективного договора: надо ли уведомлять работников об уменьшении количества дополнительных дней отпуска за ненормированный рабочий день

Вопрос

Истек срок действия коллективного договора. С 06.10.17 вступил в силу новый, и, согласно приложению о ненормированном рабочем дне, количество дней дополнительного отпуска стало меньше, чем было прежде. С 01.01.18 начинается применение данного условия колдоговора для сотрудников. В трудовых договорах сотрудников прописаны прежние дни доп. отпуска.

Нужно ли уведомлять работников (за 2 месяца) об уменьшении количества дополнительных дней отпуска за ненормированный рабочий день? Если да, то в какой форме? Или достаточно заключить предварительное соглашение (за 2 месяца) м/у работником и работодателем?

Ответ

Само по себе изменение коллективного договора не влечет за собой необходимость уведомления работников об этом.

Однако, в случае, если в коллективный договор внесли изменения, **которые фактически меняют условия трудовых отношений с работниками, которые являются обязательным условиями трудового договора, то на основании таких изменений коллективного договора следует внести соответствующие изменения в трудовые договоры с соответствующими работниками.**

При согласии всех работников можно подписать дополнительные соглашения к трудовым договорам (с внесением необходимых изменений) без соблюдения двухмесячного срока предупреждения.

В случае если работники (или хотя бы один работник) отказываются от добровольного внесения необходимых изменений в трудовой договор, внести изменения в трудовые договоры работодатель может только на основании процедуры изменения определенными сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера ([ст. 74](#) ТК РФ). **Такая процедура предусматривает в том числе предварительное уведомление работников о предстоящих изменениях не позднее, чем за два месяца.** Форма уведомления на законодательном уровне не установлена, можете составить в произвольной форме.

Обоснование

Трудовой [кодекс](#) РФ не устанавливает жестких требований к внесению изменений и дополнений в коллективный договор.

Изменения и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) РФ для его заключения, либо в порядке, предусмотренном коллективным договором ([ст. 44](#) ТК РФ). Если коллективный договор не содержит особого порядка внесения в него изменений, они вносятся путем коллективных переговоров, как и при заключении коллективного договора.

Следует учитывать, что изменение условий коллективного договора, как и он сам, нуждается в соответствующей уведомительной регистрации в государственных органах по труду ([ст. 50](#) ТК РФ).

Необходимость внесения изменений в трудовой договор возникает в случаях, когда меняются содержащиеся в нем сведения или условия. При этом измениться могут как обязательные, так и дополнительные условия трудового договора.

По общему правилу изменения в условия трудового договора вносятся путем заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося в дальнейшем неотъемлемой частью трудового договора ([ст. 72](#) ТК РФ). Инициатором изменений может выступать как работник, так и работодатель.

Если определенные сторонами условия трудового договора изменяются по инициативе работодателя, а работники (или хотя бы один работник) **не согласны, то данное изменение необходимо оформить в соответствии с положениями ст. 74 ТК РФ** в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены **допускается их изменение по инициативе работодателя** в таком случае, необходимо уведомить сотрудников об изменении определенных сторонами условий трудового договора не позднее, чем за 2 месяца до их введения.

Форма уведомления на законодательном уровне не установлена, можете составить его в произвольной форме.

Обратите внимание, что до тех пор, пока коллективный договор и трудовые договоры с работниками не будут приведены в соответствии друг с другом, в случае противоречия закрепленных в соответствующих документах норм, **применять следует правила, улучшающие положение работника** (ч. 4 [ст. 57](#) ТК РФ).



На вопрос отвечала:

О.Я. Решетова,

консультант ИПЦ «Консультант+Аскон»