



**Профсоюз работников народного образования и науки
Российской Федерации**

**Костромская областная организация профсоюза работников
образования и науки**

ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЛИСТОК

апрель 2017 г.

Коллективный договор

Алгоритм действий по заключению коллективного договора

**Принятие решения о необходимости заключения коллективного
договора**

**Создание комиссии для ведения коллективных переговоров из
уполномоченных представителей сторон**

Обсуждение комиссией проекта коллективного договора

**Обсуждение разработанного комиссией проекта коллективного
договора**

Утверждение проекта коллективного договора

Регистрация коллективного договора

Коллективный договор - это правовой акт, который регулирует социально-трудовые отношения в организации и заключается работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). **Он не должен содержать условия, ограничивающие права работников или снижающие уровень их правовых гарантий.**

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе на тех, которые поступят на работу после его заключения. Коллективный договор может заключаться на срок до трех лет. Впоследствии стороны вправе либо продлить срок его действия еще на три года, либо заключить новый договор. Вступление в силу коллективного договора может определяться датой его подписания либо датой, указанной в договоре.

Как сказано в ст. 40 ТК РФ, коллективный договор является договором между работниками и работодателем в лице их представителей.

При проведении коллективных переговоров интересы работников представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (ч. 2 ст. 29 ТК РФ). Следовательно, если в организации действует профсоюз, то он может быть представителем работников при заключении коллективного договора.

Чтобы профсоюз представлял интересы всех работников организации, более половины работников организации должны быть его членами (ч. 3 ст. 37 ТК РФ).

В организации может быть первичная профсоюзная организация, которая объединяет менее половины всех работников. Однако это не лишает ее возможности представлять интересы всех работников организации при заключении коллективного договора. Работники, которые не являются членами такого профсоюза, вправе уполномочить его на проведение коллективных переговоров для заключения коллективного договора (ч. 4 ст. 37 ТК РФ). Для этого нужно организовать общее собрание (конференцию) работников. На нем работники могут поручить профсоюзной организации представлять их интересы.

Если же первичная профсоюзная организация объединяет более половины работников, она имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

Важно! Представителями работников не могут быть лица, представляющие интересы работодателей, а также организации или органы, созданные либо финансируемые работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями (ч. 3 ст. 36 ТК РФ).

При ведении коллективных переговоров интересы работодателя представляет руководитель организации. Руководитель организации может уполномочить иное лицо на представление интересов в коллективных переговорах. В случае же, когда интересы работодателя представляет, например, заместитель руководителя или главный бухгалтер, достаточно обычного приказа о назначении данных лиц представителями работодателя в коллективных переговорах.

Порядок заключения коллективного договора

В силу ч. 1 ст. 36 ТК РФ представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров. Проявить инициативу могут как работники, так и работодатель.

Представители стороны, которые получили предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня его получения (ч. 2 ст. 36 ТК РФ).

В течение последующих пяти рабочих дней инициатор коллективных переговоров должен создать единый представительный орган.

Важно! Уклонение работодателя или его представителя от участия в переговорах о заключении коллективного договора влечет наложение административного штрафа в размере от 1 000 до 3 000 руб. (ст. 5.28 КоАП РФ).

На полученное предложение сторона должна дать ответ в письменной форме. В нем указываются представители стороны и их полномочия. Полномочия могут включать в себя как участие в выработке проекта коллективного договора, так и заключение его.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, участвующими в переговорах (ч. 9 ст. 37 ТК РФ).

Жестких требований к проведению коллективных переговоров законодательством не установлено. При этом согласно ч. 2 ст. 40 ТК РФ стороны должны подписать коллективный договор **в течение трех месяцев со дня начала переговоров**. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором их проведения ответа на предложение начать переговоры.

Для проведения коллективных переговоров формируется комиссия, которая должна выработать проект коллективного договора. Стороны также могут предварительно разработать Положение о порядке ведения коллективных переговоров и в нем прописать все правила разработки коллективного договора.

Информация, необходимая для разработки коллективного договора, предоставляется сторонами не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса (ч. 7 ст. 37 ТК РФ). Такой запрос следует составлять в письменной форме в двух экземплярах, чтобы на втором был зафиксирован факт получения данного документа.

В соответствии со ст. 39 ТК РФ **лица, которые участвуют в коллективных переговорах, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.**

Для освобождения работников от работы в связи с их участием в коллективных переговорах работодатель должен издать соответствующий приказ. В нем нужно указать работников, которые освобождаются от работы, а также срок такого освобождения. Несмотря на то что в коллективных переговорах принимают участие

лица, представляющие интересы как работников, так и работодателя, от работы освобождаются все участники коллективных переговоров.

Приказ составляется в произвольной форме, подписывается руководителем организации и доводится до сведения работников под подпись.

В таблице учета рабочего времени дни освобождения работников от работы в связи с участием в коллективных переговорах отмечаются буквенным обозначением "Г" или цифровым 23.

Заключение коллективного договора

В процессе составления проекта коллективного договора у сторон могут возникнуть разногласия по отдельным положениям будущего договора.

Часть 2 ст. 40 ТК РФ обязывает подписать коллективный договор в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров. Если стороны не достигли согласия по всем или отдельным вопросам, составляется протокол разногласий (ст. 38 ТК РФ). Разногласия, содержащиеся в таком документе, могут являться предметом дальнейших коллективных переговоров (ч. 3 ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия сторон коллективных переговоров могут стать предметом коллективного трудового спора (ч. 1 ст. 398 ТК РФ). Во избежание таких последствий следует стараться решать все возникшие разногласия путем переговоров.

После того как проект коллективного договора согласован сторонами, он подписывается представителями работодателя и работников. Право подписи коллективного договора со стороны работодателя имеет руководитель организации или лицо, которое им на это уполномочено. Со стороны работников договор подписывает председатель профсоюзной организации или иной представитель, избранный на общем собрании (конференции) тайным голосованием.

Коллективный договор должен быть направлен работодателем (его представителем) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания (ч. 1 ст. 50 ТК РФ).

Вступление в силу коллективного договора не зависит от факта его уведомительной регистрации (ч. 2 ст. 50 ТК РФ). Стороны обязаны исполнять условия договора с момента его подписания. Задачей уведомительной регистрации является выявление условий коллективного договора, ухудшающих положение работника по сравнению с нормами трудового законодательства. Такие условия являются недействительными и не подлежат применению (ч. 3 ст. 50 ТК РФ).

При этом следует учитывать, что орган, который занимается регистрацией коллективных договоров, не вправе требовать от сторон внесения изменений в коллективный договор. Он лишь сообщает им о существующих противоречиях с действующим законодательством. А стороны могут либо самостоятельно принять решение о внесении изменений в договор, либо же просто не применять те положения, которые идут вразрез с действующим законодательством. В случае непредставления коллективного договора на уведомительную регистрацию контролирующие органы могут расценить это как нарушение трудового законодательства, за которое предусмотрена административная ответственность по ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ.

Внесение изменений в коллективный договор

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).

Важно! Любые изменения в коллективный договор возможны только по взаимному согласию сторон. Работодатель не вправе в одностороннем порядке отказываться от исполнения условий коллективного договора.

Содержание и структура коллективного договора

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

Нужно учитывать, что в коллективный договор нельзя включать условия, которые ограничивают права или снижают уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В случае включения в договор таких условий вопреки указанному запрету, они не подлежат применению. Данные выводы следуют из ч. 2 ст. 9 ТК РФ. Если при регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявит подобные условия, то он сообщит об этом в том числе в соответствующую государственную инспекцию труда (ч. 3 ст. 50 ТК РФ).

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).

Так, в коллективном договоре могут быть определены случаи выплаты выходных пособий помимо перечисленных в Трудовом кодексе РФ и установлены повышенные размеры таких пособий, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Это следует из ч. 4 ст. 178 ТК РФ.

Обращаем внимание, что коллективным договором не может устанавливаться выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях, указанных в ст. 181.1 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).

В частности, за непредоставление работодателем (или его представителем) в установленный законом срок информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, возможно привлечение к административной ответственности по ст. 5.29 КоАП РФ, а за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору - по ст. 5.31 КоАП 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).

Отметим, что правила внутреннего трудового распорядка обычно являются приложением к коллективному договору. Это следует из ч. 2 ст. 190 ТК РФ.

Контроль за выполнением коллективного договора.

Контроль за реализацией положений коллективного договора осуществляется сторонами. **Согласованный сторонами порядок контроля отражается в тексте коллективного договора. Как правило, не реже одного раза в год проводится общее собрание по вопросу выполнения коллективного договора.** Кроме того, ст. 13 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ст. 370 ТК РФ предоставляют право контролировать исполнение содержащихся в коллективном договоре обязательств и норм первичным профсоюзным организациям, профсоюзам и их объединениям

**Примерное положение о комиссии
по ведению коллективных переговоров,
подготовке проекта, заключению
и организации контроля за
выполнением коллективного договора**

Утверждаю

Руководитель _____
«__» _____ 20__ г.

Согласованно

Председатель ППО _____
«__» _____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта,
заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора**

(название образовательной организации)

1. Общие положения.

1.1. Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора в _____ (далее - Комиссия), образованная в соответствии со ст. 35 Трудового кодекса Российской Федерации, в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, законодательством РФ, соглашениями всех уровней, действие которых распространяется на организацию, настоящим Положением и заключенным коллективным договором.

1.2. При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны руководствуются следующими основными принципами социального партнерства:

- 1.2.1. равноправие сторон;
- 1.2.2. уважение и учет интересов сторон;
- 1.2.3. заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- 1.2.4. соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- 1.2.5. полномочность представителей сторон;
- 1.2.6. свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- 1.2.7. добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- 1.2.8. реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- 1.2.9. обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- 1.2.10. контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- 1.2.11. ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

2. Основные цели и задачи Комиссии.

2.1. Основными целями Комиссии являются:

2.1.1. достижение согласования интересов сторон трудовых отношений.

2.1.2. содействие коллективно-договорному регулированию социально - трудовых отношений на предприятии и его филиалах.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

2.2.1. развитие системы социального партнерства между работниками Школы и работодателем, направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений;

2.2.2. ведение коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора (изменений и дополнений);

2.2.3. развитие социального партнерства на предприятии;

2.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений Комиссия:

2.3.1. ведет коллективные переговоры;

2.3.2. готовит проект коллективного договора (изменений и дополнений);

2.3.3. организует контроль за исполнением коллективного договора;

2.3.4. рассматривает коллективные трудовые споры по поводу заключения или изменения коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением;

2.3.5. создает рабочие группы с привлечением специалистов;

2.3.6. приглашает для участия в своей работе представителей вышестоящей профсоюзной организации, органов государственной власти и местного самоуправления, специалистов, представителей других организаций;

2.3.7. получает по договоренности с представительными и исполнительными органами государственной власти и местного самоуправления информацию о социально-экономическом положении в регионе, в отдельных отраслях его экономики, необходимую для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора (изменений и дополнений).

3. Состав и формирование Комиссии.

3.1. При проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении коллективного договора, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности Комиссии интересы работников представляет Первичная профсоюзная организация _____, интересы работодателя – руководитель _____ или уполномоченные им лица.

3.2. Количество членов Комиссии от каждой стороны - не более 5 человек.

3.3. Первичная профсоюзная организация и Работодатель самостоятельно определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации.

3.4. Образуя комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями на:

- 3.4.1. ведение коллективных переговоров;
- 3.4.2. подготовку проекта коллективного договора (изменений и дополнений);
- 3.4.3. организацию контроля за выполнением коллективного договора;
- 3.4.4. разрешение коллективных трудовых споров.

3.5. Стороны, образовавшие Комиссию, назначают из числа своих представителей в Комиссии - координатора стороны.

4. Члены Комиссии.

4.1. Члены Комиссии:

4.1.1. участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп, в подготовке проектов решений Комиссии;

4.1.2. вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп.

4.2. Полномочия членов, координаторов Комиссии удостоверяется соответствующими решениями сторон социального партнерства, образовавшими Комиссию.

5. Порядок работы Комиссии.

5.1. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствуют координаторы от каждой из сторон, образовавших Комиссию.

5.2. Первое заседание комиссии, образованной на равноправной основе по решению сторон из наделенных необходимыми полномочиями представителей, проводится не позже истечения семи календарных дней с момента получения представителями одной из сторон социального партнерства уведомления от другой стороны в письменной форме с предложением начать коллективные переговоры или в иной срок, предложенный в уведомлении представителями стороны, иницирующей переговоры. Дата первого заседания Комиссии является датой начала переговоров.

5.3. На первом заседании комиссии председательствует координатор стороны, иницировавшей переговоры.

5.4. Заседания комиссии оформляются протоколом, который ведет один из членов комиссии по поручению председателя. Протокол не позже начала следующего заседания комиссии подписывается координаторами сторон, размножается в двух экземплярах и передается координаторам сторон.

5.5. Решение комиссии считается принятым, если за его принятие высказались координаторы каждой стороны социального партнерства, образовавших Комиссию.

5.6. Ведут подготовку очередных заседаний Комиссии и председательствуют на них координаторы сторон социального партнерства, образовавших Комиссию, по очереди.

5.7. Решение о назначении председательствующего на следующее заседание Комиссии принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания.

5.8. Координатор стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание Комиссии:

5.8.1. обеспечивает взаимодействие сторон с целью достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение следующего заседания Комиссии;

5.8.2. утверждает по предложениям сторон перечень и состав рабочих групп (и их руководителей), создаваемых для подготовки мероприятий и проектов решений Комиссии;

5.8.3. председательствует на заседании Комиссии и организует ее работу;

5.8.4. проводит в период между заседаниями Комиссии консультации по вопросам, требующим принятия оперативного решения.

5.9. Представители сторон, подписавших коллективный договор, в период его действия имеют право проявить инициативу по проведению переговоров по его изменению и дополнению к нему или заключению нового коллективного договора.

5.10. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном для его заключения (инициатива одной из сторон, переговоры, выработка согласованного проекта изменений и дополнений, обсуждение в подразделениях и экспертиза в территориальном комитете профсоюза, доработка проекта, утверждение на собрании /конференции/, регистрация). Решение по представленному одной из сторон проекту изменений условий коллективного договора Комиссия принимает в течение месяца со дня его подачи. Редакционные изменения по отдельным позициям коллективного договора согласовываются Комиссией в течение двух недель со дня их представления в комиссию.

6. Обеспечение деятельности Комиссии

6.1. Организационное и материально - техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется Работодателем.

Служба информации обкома Профсоюза