

**РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА
ПО ВЕДЕНИЮ ПЕРЕГОВОРОВ, ПОДГОТОВКЕ И ЗАКЛЮЧЕНИЮ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

г. Брянск, 2017 г.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА ПО ВЕДЕНИЮ ПЕРЕГОВОРОВ, ПОДГОТОВКЕ И ЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

ПОНЯТИЕ И ЗНАЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Универсальные нормы, регулирующие отношения работника и работодателя, закреплены в положениях ТК. А вот правила игры, характерные для определенной отрасли, организации, предприятия, должны указываться именно в коллективном договоре. Получается, что содержание этого документа шире, он защищает работника в большей степени, дает ему больше возможностей. Коллективный договор - объемный документ, который затрагивает и оплату труда, охрану труда, регулирование рабочего времени и отдыха, а также социальные льготы и гарантии.

ТК РФ устанавливает правовые основы разработки, заключения и выполнения коллективных договоров и соглашений в целях содействия договорному регулированию социально – трудовых отношений и согласованию социально – экономических интересов работников и работодателей.

Коллективный договор является разновидностью социально – партнерского регулирования трудовых отношений на уровне предприятия. Он выражает интересы двух социальных групп: наемных работников и работодателей.

Функции коллективного договора :

Защитная функция коллективного договора заключается в том, чтобы защитить интересы работников, так как в трудовых отношениях работодатель является экономически более сильной стороной.

Регулирующая функция коллективного договора позволяет избежать открытых конфликтов между работниками и работодателем. Пока договор остается в силе, он регулирует трудовые отношения и помогает разрешить все вопросы, возникающие у сторон.

Наличие коллективного договора позволяет работодателю оптимизировать решение сразу нескольких проблем.

Во-первых, он помогает стабилизировать отношения с трудовым коллективом. Установление показателей премирования, системы доплат и надбавок усиливает мотивацию работников. С другой стороны, в коллективный договор может быть включено положение о запрете забастовок, если работодатель выполняет все условия коллективного договора, участия работников в акциях, организованных в случае возникновения «корпоративных войн». Через коллективный договор можно

решать вопросы повышения производительности труда, ответственности коллектива и др.

Во-вторых, коллективный договор позволяет существенно сократить объем кадрового документооборота. В небольшой компании работодатель может оговорить все аспекты трудовых отношений в трудовом договоре с каждым сотрудником. Но на любом среднем или крупном предприятии у работодателя нет возможности контактировать непосредственно с каждым из работников. В этом случае взаимодействие с работниками он осуществляет посредством коллективного договора. А в трудовых договорах даются ссылки на общие правила, распространяющиеся на всех сотрудников.

Принципы заключения коллективного договора:

- соблюдение законодательства. В основе этого принципа лежит выполнение всех законодательных норм, действующих в сфере коллективных трудовых отношений;
- полномочность представителей сторон. Поскольку полномочие - это право, предоставленное кому-либо на осуществление какой-либо деятельности, то стороны, ведущие коллективные переговоры, должны наделять своих представителей полномочиями, необходимыми для ведения переговоров и подписания соответствующих документов;
- равноправие сторон. Этот принцип предопределяет степень эффективности взаимодействия сторон коллективных трудовых отношений. Партнеры могут договариваться и принимать взвешенные, взаимовыгодные решения только в том случае, если они наделены равными правами;
- добровольность принятия обязательств, что означает свободу выбора условий, составляющих содержание коллективного договора. При ведении договорного процесса стороны должны быть свободны в выборе вопросов, входящих в сферу труда;
- реальность обеспечения принимаемых обязательств. Коллективные договоры не должны заключаться формально и включать в себя невыполнимые обязательства, поэтому необходимо учитывать реальные возможности сторон;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности. Формы контроля могут быть разными: как проверка выполнения отдельных конкретных обязательств сторон, так и содержание договора в целом. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять всю необходимую для этого информацию.

ПРАВО ИЛИ ОБЯЗАННОСТЬ?

Обязательно ли наличие коллективного договора на предприятии? Каждая из сторон трудовых отношений имеет право инициировать

заключение коллективного договора. Работникам такое право предоставлено на основании части 1 статьи 21, а работодателю — части 1 статьи 22 Трудового кодекса.

Трудовой кодекс не содержит прямого требования обязательно заключать коллективный договор. Вместе с тем, в части 2 статьи 36 ТК РФ говорится, что работодатель обязан начать переговоры о заключении коллективного договора и определить своих представителей, если с такой инициативой выступили представители трудового коллектива.

АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЙ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Представительство сторон коллективного договора:

Представители работников - согласно части 2 статьи 29 Трудового кодекса представлять интересы работников при ведении коллективных переговоров может первичная профсоюзная организация.

Если на предприятии действуют и другие первичные профсоюзные организации, и вместе они объединяют более половины работников, создаётся, по договорённости между ними, единый представительный орган для ведения коллективных переговоров. При этом первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа. Она только обязана уведомить все иные профсоюзные организации, действующие на предприятии, в организации, о начале переговоров.

Единый представительный орган формируется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган.

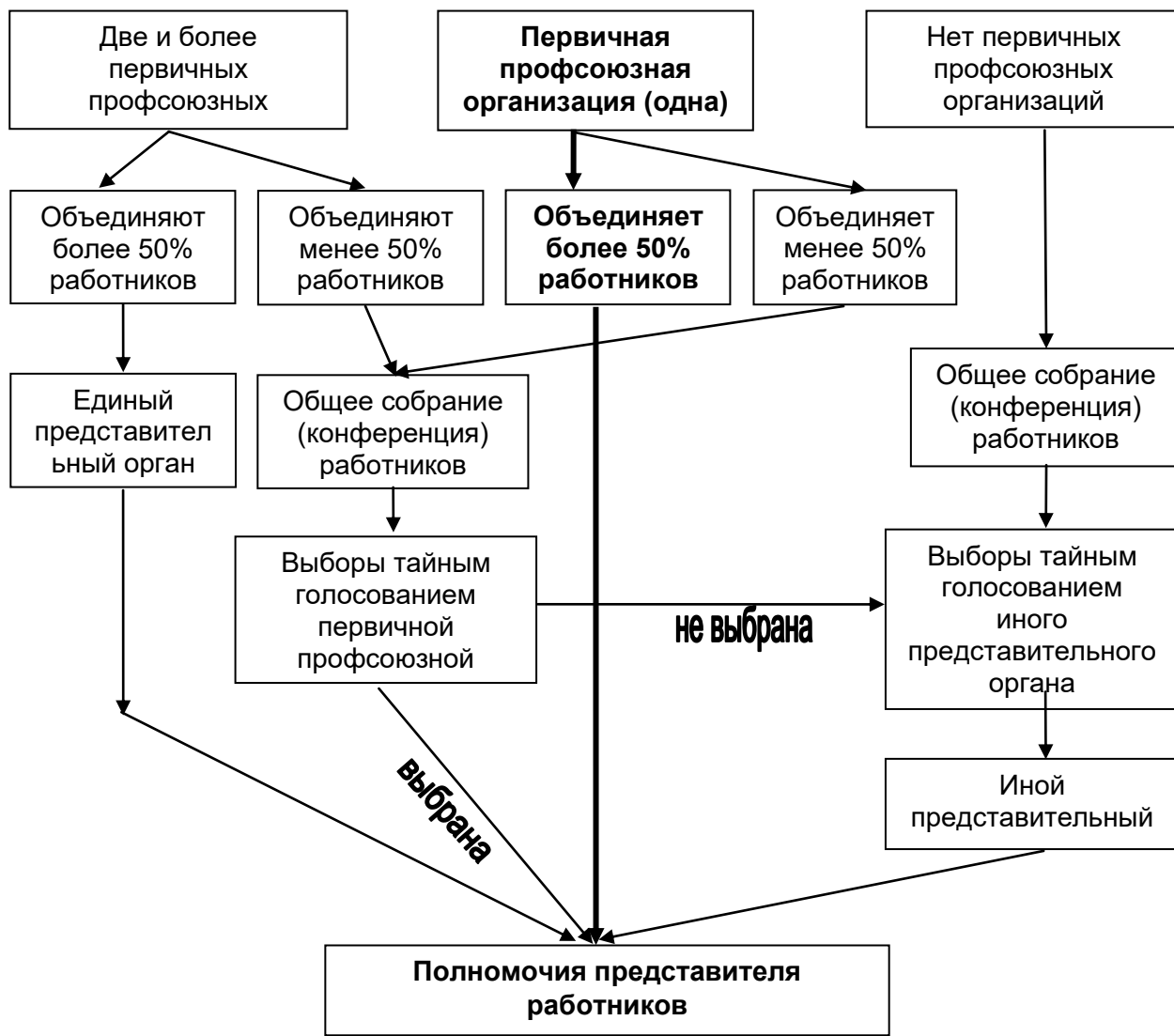
За первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют большинства работников, на общем собрании (конференции) работников тайным голосованием определяется та первичная профсоюзная организация, которой, при согласии её выборного органа, поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале

коллективных переговоров от имени всех работников. Если такая первичная профсоюзная организация не определена, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделяет его соответствующими полномочиями. И лишь при отсутствии в организации первичной профсоюзной организации интересы работников представляют иные представители, в таком же порядке избираемые работниками. Работодатель ведет коллективные переговоры и заключает коллективный договор с единственным представительным органом работников.

Представители работодателя - интересы работодателя при проведении коллективных переговоров может представлять руководитель организации, работодатель — индивидуальный предприниматель или уполномоченные ими лица. Например, юристы, экономисты, бухгалтеры, кадровики, инженеры по технике безопасности, прочие профильные специалисты из числа административно-управленческого аппарата или приглашенные со стороны. Представители работодателя, являющиеся работниками предприятия, определяются приказом руководителя. Внешние специалисты могут быть привлечены к работе на основе временного трудового договора, договора возмездного оказания услуг.

При этом, Трудовой Кодекс РФ запрещает ведение переговоров и заключение коллективного договора от имени работников лицами, представляющими интересы работодателя, а так же организациями или органами, созданными или финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти и хозяйственного управления, политическими партиями.



Последовательность действий по заключению коллективного договора.

ШАГ 1 - Принятие решения о необходимости заключения коллективного договора

Проявить инициативу по проведению переговоров и заключению коллективного договора могут как первичная профсоюзная организация, так и работодатель. Традиционно иницирует заключение договора профсоюз, однако с таким предложением вполне может выступить и работодатель.

Любая из сторон коллективных трудовых отношений в праве направить другой стороне письменное предложение о проведении коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, которые другая сторона обязана начать в 7-дневный срок со дня получения уведомления - ст. 36 ТК РФ (Примерный текст уведомления прилагается). Ответ на предложение о начале переговоров должен быть выражен в письменной форме с указанием своих представителей для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров, и их полномочий.

День, следующий за днем получения инициатором ответа, является моментом начала переговоров (ч. 2 ст. 36 ТК РФ).

Стороны не вправе уклониться от ведения коллективных переговоров или прекратить их в одностороннем порядке.

ШАГ 2 - Создание комиссии для ведения коллективных переговоров из уполномоченных представителей сторон.

Комиссия образуется на паритетной (равноправной) основе, что означает одинаковое количество представителей от каждой из сторон.

Состав комиссии, сроки и место проведения коллективных переговоров определяются сторонами коллективных трудовых отношений.

Руководителем организации издается приказ, определяющий представителей работодателя в составе комиссии (*Примерный текст приказа прилагается*). Представители от работников определяются решением представительного органа работников (например, на заседании профкома). Возможен вариант издания единого решения сторон путем издания работодателем приказа, согласованного с профсоюзом. Здесь же определяются порядок и сроки разработки проекта коллективного договора, а также его заключения.

Стороны должны подписать коллективный договор в течение трех месяцев со дня начала переговоров (ч. 2 ст. 40 ТК РФ). Работа комиссии может начаться в день переговоров и должна быть завершена ранее дня подписания коллективного договора.

Как показывает практика, коллективные переговоры эффективны и результативны только тогда, когда полно и качественно проведена подготовка к ним.

До начала переговоров стороны подбирают и анализируют законодательные акты, нормативные правовые документы, в т.ч. генеральное, отраслевое, региональное и территориальное соглашения; анализируют результаты финансово-хозяйственной деятельности организации, перспективы ее развития; оценивают позитивные и негативные стороны предыдущего коллективного договора, а также коллективно-договорную практику в отрасли; организуют сбор предложений всех работников в проект коллективного договора; всесторонне и полно оценивают эти предложения.

В связи с началом коллективных переговоров работодатель обязан:

— освобождать работников, участвующих в коллективных переговорах, от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев (ч. 1 ст. 39 ТК РФ);

— предоставлять им полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора (ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, могут быть компенсированы в порядке, установленном коллективным договором (ст. 36 ТК РФ). Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором. Как правило, по условиям коллективного договора эти расходы возлагаются на работодателя.

ШАГ 3 Порядок работы комиссии и подготовка проекта коллективного договора.

Комиссия по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора образуется на равноправной основе по решению сторон, уполномочена вести коллективные переговоры, готовить проект коллективного договора, заключать его, а также контролировать выполнение коллективного договора.

На первом заседании комиссии проводится избрание сопредседателей (или председателя и заместителя) и секретаря комиссии, а также утверждается порядок работы, который включает в себя порядок голосования, порядок оформления протокола и регламент работы комиссии.

Поскольку работа комиссии строится на основе принципов социального партнерства (ст.24 ТК РФ), её должны возглавлять сопредседатели от каждой из сторон, или же председателем избирается представитель одной стороны, заместителем – представитель другой стороны.

Крайне важно на первом заседании договориться о таких значимых технических моментах, как порядок голосования и оформления протоколов. Это позволяет предупредить возникновение множества спорных моментов, которые могут возникнуть в процессе переговоров.

Регламент содержит основные этапы работы комиссии и сроки их проведения (*Примерный текст Регламента прилагается*). Наличие утвержденного регламента дисциплинирует представителей сторон переговоров, заставляет их придерживаться оговоренных сроков, не позволяет затягивать процесс. Если стороны имеют каждая свой проект регламента, комиссия, обсуждая каждый пункт, вырабатывает согласованный регламент.

Секретарь комиссии ведет протокол заседания и отвечает за его оформление. В протоколе отмечаются основные вопросы, которые обсуждались на заседании, основной смысл аргументов, высказанных сторонами и решение сторон по каждому обсуждаемому вопросу. По каждому вопросу в протоколе фиксируются итоги голосования каждой из сторон. На каждом заседании комиссии следует обсудить, какие вопросы будут обсуждаться на следующем заседании, когда, где оно состоится. Протокол оформляется в двух экземплярах, подписывается сопредседателями (представителями каждой из сторон) и передается каждой из сторон. Протокол составляется и в том случае, если

заседание не состоялось. В этом случае необходимо указать причину, по которой это произошло. Протоколы хранятся в профкоме до следующей колдоговорной кампании.

Утвержденный регламент и скрупулезное ведение протоколов заседаний комиссии по коллективным переговорам поможет профкому доказать свою правоту в случае возникновения коллективного трудового спора и его разрешении с участием примирительной комиссии и посредников.

В первую очередь комиссия обсуждает итоги выполнения коллективного договора за прошедший период, составляет акт о его выполнении и вырабатывает соответствующие предложения.

Поскольку содержание и структура будущего коллективного договора определяется сторонами переговоров, следующим вопросом повестки дня заседаний комиссии должно стать их обсуждение.

Проект коллективного договора может быть подготовлен любой из сторон. Если свой проект предлагает каждая из сторон, комиссия определяет, какой из них принять за основу. Одновременно с обсуждением текста проекта комиссия рассматривает предложения, поступающие от работников.

Представители сторон вправе прийти на переговоры со своим вариантом проекта коллективного договора. После того, как достигнуто согласие по структуре коллективного договора, можно переходить к содержанию разделов. Обсуждать надо оба проекта одновременно, сравнивая их по разделам, уточняя формулировки положений, отбирая наиболее приемлемые и постепенно вырабатывая третий, согласованный вариант.

Работодатель, органы управления организации обязаны представлять информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. За непредставление лицом, уполномоченным в соответствии с законодательством представлять нанимателя, информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, предусмотрена административная ответственность в виде наложения штрафа.

С другой стороны, представители сторон коллективных переговоров, разглашающие сведения, являющиеся государственной или коммерческой тайной, несут ответственность согласно законодательству.

В соответствии с частью 1 статьи 41 Трудового кодекса в коллективный договор могут включаться следующие вопросы:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий и компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха;
- улучшение условий и охраны труда работников;

- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора;
- порядок внесения в коллективный договор изменений и дополнений;
- ответственность сторон;
- обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

Этот перечень не является исчерпывающим. Стороны вправе расширить или сузить круг положений, включаемых в коллективный договор.

Определяя перечень вопросов, не стоит дублировать обязательства сторон, которые однозначно установлены трудовым законодательством. Коллективный договор должен содержать допустимые дополнения, улучшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством (ч. 3 ст. 41 ТК РФ).

В коллективный договор можно включать не только расходные статьи, но и другие условия, не требующие дополнительных затрат. Как правило, они касаются обязанностей работников. Например, приложением к коллективному договору могут являться правила внутреннего трудового распорядка и графики сменности, порядок применения дисциплинарных взысканий. Отдельным пунктом фиксируют обязательство трудового коллектива отказаться на период действия коллективного договора от участия в забастовках. По согласованию сторон комиссия может включить в текст договора запись, расширяющую права работодателя по установлению дополнительных выплат или особого порядка оплаты труда отдельных работников.

Что необходимо включить в коллективный договор

В разделе коллективного договора: Права и взаимные обязанности сторон:

- Основными формами участия работников в управлении организацией являются:
 - учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК, коллективным договором возможно

предусмотреть расширение перечня вопросов по которым производится учет мнения;

- коллективным договором могут быть определены и иные формы участия (ст.53).

- Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права по согласованию с профком (ст.8).
- Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников (ПК), в соответствии с законом, коллективным договором могут определяться и дополнительные гарантии (помимо установленных законодательством) для деятельности этих органов (ст.32).

В разделе коллективного договора: "Трудовой договор. Обеспечение занятости":

- Можно расширить круг лиц, для которых испытание при приеме на работу не устанавливается (помимо лиц перечисленных ТК) ст.70.
- Дополнительно может устанавливаться иной порядок (помимо предусмотренных ТК) обязательного участия выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с рассмотрением трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82).
- Установление продолжительности ежедневной работы для творческих работников организаций кинематографии, теле и видео съемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов (ст.94).
- Предусмотреть другие случаи выплаты выходных пособий (помимо установленных ТК), а так же повышенный размер выходного пособия (ст.178).
- Предусмотреть другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом, на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации (ст.179).
- Предусмотреть меры, предпринимаемые работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа при угрозе массовых увольнений (ст.180).
- Определить особенности трудоустройства и работы лиц в возрасте до 18 лет (ст.272).

В разделе коллективного договора: "Режим труда и отдыха. Отпуска".

- Определить режим рабочего времени (продолжительность рабочей недели), работ с ненормированным рабочим днем, установить время начала и окончания работы и т.д. (ст.100).
- Утвердить перечень должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101).
- Установление порядка работы в ночное время творческих работников театров, концертных организаций, цирков, средств массовой информации (ст. 96).
- Графики сменности, как правило являются приложением к коллективному договору.
- Введения суммированного учета рабочего времени (ст.104).
- Разделение рабочего дня на части (ст.105).
- Утверждение перерывов для отдыха и питания, выходных дней (исходя из специфики работы организации) как правило, является приложением к колдоговору.
- Установить с учетом своих производственных и финансовых возможностей дополнительные отпуска, определить их порядок и условия предоставления (ст. 116).
- Утвердить перечень профессий и должностей, продолжительность дополнительного отпуска работающим во вредных условиях труда.
- Определить продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.
- Утвердить перечень категорий творческих работников театров, концертных организаций, средств массовой информации для привлечения к работе в выходные и не рабочие праздничные дни (ст.113).
- Определить дополнительный круг работников в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, указанных в ТК. Могут быть закреплены и другие случаи, а так же (как вариант) указанные отпуска могут предоставляться с оплатой (обязательно закрепляется в колдоговоре) ст.128.
- Установить дополнительные отпуска без сохранения заработной платы до 14 календарных дней лицам, осуществляющим уход за детьми (ст.263).

В разделе коллективного договора: "Оплата и нормирование труда":

- Определить тарифную систему оплаты труда работников (кроме бюджетных) с учетом ЕТКС и государственных гарантий по оплате труда (ст.143).

- Установить систему заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплаты (ст.135).
- Определить место и условия выплаты заработной платы, место и сроки выплаты (ст.136).
- Установить размеры повышения заработной платы за работу во вредных и тяжелых условиях труда (ст.147).
- Определить размеры доплат при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (ночное время, праздничные и выходные дни и др.) ст. 149-154.
- Установить порядок оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников театров, концертных организаций, цирка и иных лиц, участвующих в создании и исполнении произведений.
- Определить конкретный размер денежной компенсации, выплачиваемой работнику при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы (ст.236).
- Определить на предприятиях порядок повышения заработной платы(индексации) (ст. 134).
- Можно предусмотреть иные периоды (помимо предусмотренных ТК) для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников (ст.139).

В раздел коллективного договора "Гарантии и компенсации":

- Определить порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками (ст.168).
- Определить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации (гарантии и компенсации при получении образования соответствующего уровня) ст.173-174,176,177.
- Предусмотреть компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке, более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный ТК (ст.414).
- Предусмотреть выплаты выходного пособия в случае сокращения штата лицам, принятым по трудовому договору на срок до двух месяцев (временные работники) ст.292.
- Определить виды поощрений за труд (устанавливаемые помимо предусмотренных законодательством и иными нормативными актами) ст.191.

В разделе коллективного договора "Гарантии деятельности профсоюзной организации":

- Предусмотреть (помимо установленных законодательством) другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных профорганов первичной профсоюзной организации.
- Установить конкретно сумму отчисления денежных средств первичной профсоюзной организации на культурно-массовую работу и физкультурно-оздоровительную работу.
- Определить порядок перечисления работодателем членских профсоюзных взносов.
- Определить порядок и размер (при наличии финансовых возможностей) оплаты труда руководителя выборного профсоюзного органа.
- Определить в организациях условия и порядок перечисления денежных средств работодателем из заработной платы работников не являющихся членами профсоюза на счета профсоюзной организации (ст.377).
- Определить условия освобождения от работы и порядок оплаты для членов выборных профсоюзных органов для участия в мероприятиях, проводимых профсоюзом (ст.374).

На каждом заседании комиссии должен вестись *протокол (Примерный текст протокола прилагается)*.

Решение комиссии по обсуждаемым вопросам принимается на основе взаимного согласия сторон. Это означает, что за принятие какого-либо решения должно проголосовать большинство представителей от каждой из сторон (со стороны работодателя и со стороны профсоюза).

Если комиссия не смогла принять согласованное решение по какому-либо пункту, то составляется протокол разногласий (*Примерный протокол разногласий прилагается*).

Срок ведения переговоров ограничен законодательно (ст. 40 ТК РФ) тремя месяцами. После этого стороны обязаны заключить его на согласованных условиях. Если не достигнуто согласие по отдельным положениям коллективного договора, обязательным является составление протокола разногласий.

На последнем этапе комиссия определяет срок действия коллективного договора (он не может превышать трех лет (ч. 1 ст. 43 ТК РФ), порядок его применения, внесения изменений, а также заключения (ст. 42 ТК РФ).

ШАГ 4 Обсуждение разработанного комиссией проекта коллективного договора с работниками в структурных подразделениях организации и последующая его доработка с учетом поступивших от работников замечаний и предложений.

Подготовленный комиссией проект коллективного договора выносится на предварительное обсуждение в коллективе.

Обсуждение проекта договора работниками осуществляется в порядке и сроки, определенные сторонами. При этом проект коллективного договора может быть размещен на стендах, опубликован в газете или иным способом доведен до сведения работников.

ШАГ 5 Заключение и подписание коллективного договора уполномоченными представителями сторон.

После окончания работы комиссии начинается завершающая стадия заключения коллективного договора. Вопрос процедуры заключения (подписания) коллективного договора Трудовой кодекс РФ относит на усмотрение сторон социального партнерства.

В практике существует несколько вариантов процедуры подписания коллективных договоров. Самым распространенным и привычным является подписание коллективного договора после его обсуждения и одобрения на общем собрании (конференции) работников. Другой вариант, наименее предпочтительный для профсоюза – подписание колдоговора сторонами без проведения конференции.

Рассмотрим подробнее каждый из этих вариантов. Согласованный комиссией проект коллективного договора выносится на собрание (конференцию) работников. При наличии протокола разногласий он также выносится на собрание вместе с согласованным вариантом проекта коллективного договора. Общее собрание (конференция) может одобрить проект коллективного договора и поручить подписать его от имени работников председателю профсоюзного комитета, может отклонить его и поручить продолжить переговоры по основополагающим пунктам, либо поручить подписать с протоколом разногласий.

Коллективный договор представителями сторон можно подписать и на общем собрании (конференции) работников, ограничений в законодательстве нет. Учитывая, что в ходе обсуждения работники нередко вносят дополнительные предложения, замечания, которые следует учесть при окончательной доработке, законодательством предусматривается 7-дневный срок для того, чтобы документ был оформлен надлежащим образом и представлен администрацией на уведомительную регистрацию в органы по труду по месту нахождения предприятия (организации).

Если коллективный договор в ходе собрания (конференции) не получил серьезных замечаний и если он уже оформлен надлежащим образом, то представители сторон вполне могут подписать его непосредственно сразу после одобрения его работниками.

В практике встречаются случаи, когда работодатель настаивает на подписании коллективного договора без проведения общего собрания (конференции) работников. Поскольку вопрос процедуры заключения коллективного договора трудовое законодательство относит к регулируемым на основе колдоговорных отношений, следует его внести на обсуждение комиссии при подготовке проекта колдоговора и добиться включения в текст коллективного договора. Работодателю следует пояснить, что подведение на общем собрании (конференции) итогов выполнения коллективного договора за прошедший период и проекта коллективного договора на предстоящий период дисциплинирует исполнителей и весь коллектив в целом. К тому же за профсоюзной стороной в любом случае сохраняется право на проведение общего собрания (конференции) работников, в особенности, при наличии неурегулированных разногласий.

При благополучном окончании коллективных переговоров не более чем через три месяца со дня их начала стороны должны подписать коллективный договор.

От имени работодателя коллективный договор подписывает руководитель организации, от имени работников председатель первичной профсоюзной организации.

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания или со дня, установленного в тексте договора.

Работодатель обязан ознакомить (под роспись) с коллективным договором всех работников предприятия (ст. 22 ТК РФ), а также вновь принимаемых работников при подписании трудового договора (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

ШАГ 6 Регистрация коллективного договора.

В течение семи дней со дня подписания коллективного договора работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ч. 1 ст. 50 ТК РФ). Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Для регистрации коллективного договора наниматель представляет в регистрирующий орган следующие документы:

- прошитый, пронумерованный, подписанный сторонами и скрепленный печатями коллективный договор в трех экземплярах;
- протокол общего собрания (конференции) о принятии коллективного договора;
- протокол общего собрания (конференции) работников об избрании иного представителя работников и наделении его соответствующими

полномочиями (в случае, если профсоюзная организация объединяет менее половины работников организации);

- сопроводительное письмо с указанием юридического адреса и телефона работодателя;

При проведении регистрации орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, которые содержат нормы трудового права. Если такие условия будут выявлены, об этом сообщают представителям сторон, подписавшим договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда (ч. 3 ст. 50 ТК РФ), а данные положения являются недействующими. Вместо них стороны обязаны будут руководствоваться положениями трудового законодательства.

СРОКИ ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор аналогичен порядку, установленному для заключения коллективного договора, включая уведомительную регистрацию внесенных в коллективный договор изменений и дополнений в органе по труду.

Однако, для внесения изменений и дополнений в коллективный договор может быть установлена самостоятельная упрощенная процедура (ст. 44 ТК РФ). Это определяется в коллективном договоре.

Всякий раз в ходе пересмотра коллективного договора объективно решается вопрос о возможности сохранения льгот для работников и выполнении других условий, предусмотренных прежним коллективным договором, т.е. каждый последующий коллективный договор, как правило, не должен быть хуже предыдущего.

В соответствии с ч. 7 ст. 43 ТК РФ любая из сторон коллективного договора при реорганизации или смене формы собственности организации вправе направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего договора на срок до трех лет. И в этом случае действует принцип обязательности условий прежнего коллективного договора, который не позволяет отказаться от их выполнения по причине заключения нового коллективного договора. Обязательства по прежнему коллективному договору могут быть отменены лишь решением полномочных представителей работников организации и работодателя.

В случае изменения состава, структуры, наименования органа управления организации коллективный договор сохраняет свое действие.

Полностью сохраняет он свое действие и при расторжении трудового договора (контракта) с руководителем предприятия.

Следует иметь в виду, что истечение срока действия коллективного договора не освобождает от обязанности выполнить его условия. Например, если в коллективном договоре предусмотрено повышение заработной платы работникам организации, но оно не состоялось в период его действия, работники и их представители вправе потребовать исполнения данного условия коллективного договора в судебном порядке. При рассмотрении подобных заявлений следует руководствоваться закрепленным в ст. 24 ТК РФ принципом обязательности выполнения условий коллективного договора. Применение данного принципа в рассматриваемой ситуации означает, что исполнением коллективного договора считается не истечение срока его действия, а реализация содержащихся в нем положений. В силу чего и после истечения срока действия коллективного договора судебные органы обязаны вынести решение, обеспечивающее реализацию содержащихся в нем положений, поскольку обязательства по коллективному договору не погашаются сроком его действия, они остаются обязательными для исполнения и по истечении срока действия коллективного договора.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

За уклонение от участия в коллективных переговорах, а также за нарушение или невыполнение условий коллективного договора законодательством предусмотрена административная ответственность.

КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Контроль за исполнением обязательств, прописанных в коллективном договоре, осуществляют работники, работодатели, их представители и соответствующие органы по труду (ч. 1 ст. 51 ТК РФ). Стороны обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для контроля информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ч. 2 ст. 51 ТК РФ).

Согласно части 1 статьи 370 ТК РФ право на указанный контроль имеют профессиональные союзы. Работодатели в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений должны сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах их рассмотрения и принятых мерах.

Выписка из протокола заседания профкома
от _____ 20__ г. № _____

Избрано членов профкома: _____

Присутствовало : _____

Слушали: председателя профсоюзного комитета _____ о начале коллективных переговоров и избрании представителей в состав комиссии по подготовке проекта коллективного договора.

Решили:

1. Направить обращение к руководству _____ с инициативой о начале коллективных переговоров по заключению коллективного договора на _____ годы.

2. Утвердить представителей работников в состав комиссии по ведению коллективных переговоров:

1. _____;
2. _____;
3. _____;
4. _____;
5. _____;

3. Одобрить подготовленные комиссией профкома варианты проекта коллективного договора, регламента работы комиссии, предложений в приказ работодателя о начале переговоров (прилагаются).

Председатель профкома _____

Работодателю

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о начале коллективных переговоров**

В соответствии с решением профсоюзного комитета и на основании ст. 36 Трудового кодекса Российской Федерации предлагаем начать переговоры по заключению нового коллективного договора на _____ г.

В соответствии со ст.36 Трудового кодекса РФ предлагаем в семидневный срок издать приказ о сроках разработки проекта и заключения коллективного договора, составе комиссии для ведения переговоров, порядке и месте ее работы.

Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течение _____ (срок не более 3 месяцев) и заключить коллективный договор до _____ (число, месяц).

Коллективные переговоры от имени работников профком уполномочил вести своим представителям (протокол № заседания профкома от _____ 20 г __.) в составе: _____.

Заседания комиссии предлагаем проводить еженедельно по _____ (указать дни недели) в любое удобное стороне Работодателя время.

Местом переговоров определить _____.

Председатель профкома

_____ (подпись)

« _____ » _____ 201__ г.

Приказ №
О начале переговоров по заключению коллективного договора

« _____ » _____ 20__ г.

В связи с истечением срока действия коллективного договора, заключенного _____ (дата) на _____ (срок действия год, два, три), в целях проверки итогов его выполнения и подготовки проекта нового коллективного договора ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить комиссию по ведению коллективных переговоров в следующем составе от имени работодателя:

№№ п/п	ФИО, должность	Статус в комиссии
1		Сопредседатель
2...		Члены комиссии

От имени работников (Протокол № _____ заседания профкома от _____):

№№ п/п	ФИО, должность	Статус в комиссии
1		Сопредседатель
2...		Члены комиссии

2. Заседания комиссии по ведению коллективных переговоров проводить *еженедельно по средам с 15.00* в помещении _____.

3. Работники предприятия, участвующие в переговорах, освобождаются от основной работы в дни заседаний (на время заседаний), а также при необходимости или по ходатайству профкома и в другие дни и часы для подготовки к заседаниям и работы с документами.

4. Работникам предприятия, участвующим в коллективных переговорах, за время освобождения от основной работы сохраняется средняя заработная плата на срок проведения переговоров, но не более трех месяцев.

5. Руководителям подразделений на основании письменного запроса представлять в комиссию необходимую для коллективных переговоров информацию.

6. Начальнику АХО _____ подготовить помещение _____ для ведения в нем переговоров, обеспечить членов комиссии всем необходимым для работы по подготовке проекта коллективного договора.

7. Поручить комиссии в срок до _____ осуществить проверку выполнения действующего коллективного договора, по ее итогам составить акт и дать предложения (можно назначить ответственных за проверку по разделам).

8. Комиссии в срок до _____ разработать проект коллективного договора на _____ годы на согласованных условиях.

9. Руководителям подразделений провести обсуждение проекта колдоговора в подразделениях и в срок до _____ дать свои предложения и замечания, высказанные на собраниях, в комиссию не позднее _____.

10. Комиссии по коллективным переговорам рассмотреть полученные предложения и внести необходимые изменения и дополнения в срок до _____.

11. Общее собрание (конференцию) по заключению коллективного договора на _____ годы провести « _____ » _____ 20__ года.

Руководитель предприятия
_____ (подпись)

Председатель профкома
_____ (подпись)
Протокол № _____ от _____

**РЕГЛАМЕНТ
ведения коллективных переговоров**

№ п/п	Содержание мероприятий	Примерные сроки исполнения (продолжительность)
1.	Согласование регламента переговоров, порядка голосования, оформления протоколов заседаний, последовательности обсуждения разделов проекта коллективного договора. Определение даты проведения общего собрания (конференции) трудового коллектива по проверке выполнения и заключению нового коллективного договора	На первом заседании
2.	Предоставление запрашиваемой информации сторонами для проведения переговоров	В сроки, предусмотренные ст.37 ТК РФ
3.	Изучение сторонами полученной информации и проекта (ов) коллективного договора, предлагаемых сторонами	В течение 1 недели с момента получения
4.	Заседания комиссии по подготовке совместного проекта коллективного договора. Основной этап переговоров	1 раз в неделю. Дата и время проведения очередного заседания определяются на текущем заседании
5.	Принятие комиссией решения о вынесении проекта колдоговора на обсуждение в структурные подразделения и конференции работников	Не позднее двух месяцев с начала работы комиссии
6.	Обсуждение проекта коллективного договора в подразделениях. Выборы делегатов на конференцию работников	По графику в течение двух – трех недель
7.	Работа комиссии по доработке проекта коллективного договора после его обсуждения в трудовых коллективах по подразделениям с учетом высказанных предложений и замечаний	до 3-х дней

8	Подготовка комиссией согласованного сторонами проекта коллективного договора с составлением (при необходимости) проекта протокола разногласий	1 день
9	Проведение общего собрания (конференции) работников по обсуждению итогов выполнения и заключению нового коллективного договора	Один день
10.	Внесение поправок в текст проекта колдоговора, высказанных на собрании (конференции) работников при его обсуждении и принятых работодателем	Три дня
11.	Подписание коллективного договора сторонами	Если замечаний на собрании (конференции) высказано не было,
11.	Оформление протокола собрания (конференции), подписание сторонами коллективного договора, представление необходимых материалов на регистрацию в местные органы по труду	Не позднее 7 дней после подписания
12.	Тиражирование текста коллективного договора и распределение по структурным подразделениям и ответственным исполнителям	10 дней

Генеральный директор

Председатель профкома

ПРОТОКОЛ №...

заседания комиссии по заключению коллективного договора
/наименование предприятия, организации/

Число, месяц, год

Присутствовали члены комиссии

Со стороны работодателя	Со стороны работников
ФИО, должность	ФИО, должность
ФИО, должность	ФИО, должность
ФИО, должность	ФИО, должность

Приглашены на заседание комиссии: _____

Повестка дня:

1. _____.
2. _____.
3. _____.

1. СЛУШАЛИ: _____

Предложение членов комиссии со стороны профкома:

Предложение членов комиссии со стороны работодателя:

РЕШИЛИ: _____

ГОЛОСОВАЛИ:

Со стороны работодателя

«за» - ____ «против» - ____

«воздержавшихся» - ____

Со стороны работников

«за» - ____, «против» - ____,

«воздержавшихся» - ____

2. СЛУШАЛИ: _____

РЕШИЛИ: _____

ГОЛОСОВАЛИ:

Со стороны работодателя

«за» - ____ «против» - ____

«воздержавшихся» - ____

Со стороны работников

«за» - ____, «против» - ____,

«воздержавшихся» - ____

3. СЛУШАЛИ: Определение срока и повестки дня очередного заседания комиссии

РЕШИЛИ: _____

ГОЛОСОВАЛИ:

Со стороны работодателя

«за» - ____ «против» - ____

«воздержавшихся» - ____

Со стороны работников

«за» - ____, «против» - ____,

«воздержавшихся» - ____

От работодателя
(Подпись)

От профкома
(Подпись)

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ
по условиям коллективного договора на _____ гг.
(примерный вариант оформления)

№ п/п	Дата, № протокола заседания комиссии	Кто выдвигает предложение	Содержание предложения	Доводы, по которым оно отклонено	Принятое на комиссии решение
1	2	3	4	5	6
1.	Протокол №1 от «_» _____ 201_ г.	Профком	Повысить минимальную тарифную ставку с 01.01.201_ до 12000 руб. в месяц	Работодатель: нет средств, заказчики должны предприятию _____ млн. руб., которые начнут поступать лишь во 2-ом квартале	Рассмотреть вопрос повторно во 2-ом квартале
2.		Работодатель	Исключить из проекта колдоговора п.3.2.1.	Отсутствие средств	Рассмотреть вопрос повторно во 2-ом квартале

Подписи представителей сторон

Дата