



Союз организаций профсоюзов –
Вологодская областная Федерация профсоюзов

РЕКОМЕНДАЦИИ по разработке и заключению КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА



г.Вологда, 2018 год

*Материал подготовлен правовой инспекцией труда Вологодской областной
Федерации профсоюзов*

ОГЛАВЛЕНИЕ

Вступительное слово Председателя ВОФП В.М.Калясина	3
Закон Вологодской области от 7 июня 2018 г. № 4352–ОЗ «О социальном партнерстве в Вологодской области»	4–10
Право или обязанность?	11
Зачем коллективный договор работодателю?	11–12
Процедура подготовки и принятия коллективного договора.....	12–17
Изменение и дополнение коллективного договора	17–18
Составление и заключение коллективного договора	19–23
Примерный план мероприятий профсоюзного комитета по подготовке, ведению переговоров и принятию	24–25
Образцы документов.....	26–38



Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями и дополнениями) во многих, закрепленных в нем, нормах подходит к вопросам регулирования трудовых отношений с позиций расширения договорных возможностей сторон. Для него характерно расширение договорного метода регулирования трудовых отношений, направленного на сбалансирование интересов работодателей и работников.

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений осуществляется путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров (ст. 9 ТК РФ). Трудовым кодексом введено многообразие форм взаимоотношений работника и работодателя: «учет мнения профсоюзного органа», «обязательное участие профсоюзного органа», «по требованию профсоюзного органа» и т. п. Исходя из этого в коллективных договорах, целесообразно прописать процедуру применения каждой из этих форм взаимоотношений.

Ссылка на договор (коллективный, трудовой) как на регулятор установления условий труда содержится во всех главах нового Кодекса, посвященного конкретным правовым институтам трудового права (рабочее время, время отдыха, оплата и нормирование труда и др.).

Учитывая, что многие положения Трудового кодекса имеют прямое действие, Вологодская областная Федерация профсоюзов подготовила рекомендации по разработке и заключению коллективного договора.

Эти рекомендации предназначены для практического использования работодателями и работниками при ведении переговоров по заключению коллективных договоров в организациях всех форм собственности и индивидуальными предпринимателями.

Общие правила ведения таких переговоров по подготовке установлены главой 6 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ).

Понятие «коллективного договора» и предмет его регулирования закреплены статьями 5 и 40 Трудового кодекса РФ.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор - одна из форм регулирования трудовых отношений (ч. 1 ст. 9 ТК РФ). Содержание коллективного договора определяют его стороны (ч. 1 ст. 37 ТК РФ).

Сторонами коллективного договора являются работодатель и работники предприятия в целом или отдельных подразделений (ч. 1 и 4 ст. 40 ТК РФ).

*Председатель ВОФП
В.М.Калясин*



Закон Вологодской области от 7 июня 2018 г. N 4352-03 "О социальном партнерстве в Вологодской области"

*Принят постановлением Законодательного Собрания области
N 209 30 мая 2018 года*

Статья 1

Настоящий закон области устанавливает особенности осуществления социального партнерства в Вологодской области в целях обеспечения согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и иных связанных с ними отношений.

Правовую основу социального партнерства в сфере труда в Вологодской области составляют Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Устав Вологодской области, настоящий закон и иные нормативные правовые акты Вологодской области, а также соглашения федерального, межрегионального, регионального, отраслевого (межотраслевого) и территориального уровня социального партнерства.

Статья 2

Основными задачами социального партнерства являются:

обеспечение эффективного механизма регулирования социально-трудовых и иных связанных с ними отношений;

содействие проведению социально ориентированной экономической политики;

обеспечение дополнительных гарантий трудовых прав работников;

разработка, заключение и выполнение соглашений, коллективных договоров в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим законом области и контроль за их выполнением;

предотвращение и содействие разрешению коллективных трудовых споров.

Статья 3

1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений на областном уровне создается постоянно действующая областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений на территории области могут образовываться иные комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, предусмотренные трудовым законодательством.

2. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - комиссии) формируются на основе принципов:

добровольности участия организаций и объединений организаций профессиональных союзов, объединений работодателей в деятельности комиссий;

полномочности сторон;

самостоятельности и независимости сторон при определении персонального состава своих представителей в комиссиях;

равноправия сторон.

3. Организации и объединения организаций профессиональных союзов, объединения работодателей, зарегистрированные в установленном порядке, вправе направить своих представителей в состав соответствующей стороны комиссии.

4. Представительство сторон в комиссиях определяется каждой из сторон самостоятельно в соответствии с законодательством, регулирующим ее деятельность, настоящим законом области и учредительными документами организации.

Утверждение состава представителей организаций и объединений организаций профессиональных союзов, объединений работодателей в соответствующих комиссиях, а также их замена производятся в соответствии с решениями органов указанных объединений, организаций.

Утверждение состава представителей от Правительства области в областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также их замена производятся в соответствии с постановлением Правительства области.

Утверждение состава представителей органов исполнительной государственной власти области в областных отраслевых (межотраслевых) комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений, а также их замена производятся в соответствии с правовыми актами указанных органов.

Утверждение состава представителей органов местного самоуправления области в территориальных комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений, а также их замена производятся в соответствии с правовыми актами указанных органов.

Спорные вопросы, касающиеся представительства организаций и объединений организаций профессиональных союзов, объединений работодателей в комиссии, разрешаются на совещаниях представителей указанных объединений, организаций или в суде.

Статья 4

1. Областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - областная трехсторонняя комиссия)

состоит из представителей областных объединений (ассоциаций) организаций профессиональных союзов и областных организаций профессиональных союзов, областных объединений работодателей и областных отраслевых (межотраслевых) объединений работодателей, Правительства области, которые образуют соответствующие стороны областной трехсторонней комиссии.

Количество членов областной трехсторонней комиссии от каждой из сторон не может превышать 10 человек.

2. Областная трехсторонняя комиссия может образовывать рабочие органы.

3. Положение об областной трехсторонней комиссии утверждается координатором (председателем) областной трехсторонней комиссии.

4. К полномочиям органов исполнительной государственной власти области относятся:

обеспечение деятельности областной трехсторонней комиссии;

осуществление согласования интересов и позиций сторон при разработке проекта областного трехстороннего соглашения.

Статья 5

1. Основными целями областной трехсторонней комиссии являются обеспечение регулирования социально-трудовых отношений на областном уровне, а также согласование интересов сторон по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

2. Основными задачами областной трехсторонней комиссии являются:

ведение коллективных переговоров и подготовка проекта областного соглашения, устанавливающего общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, а также проектов иных соглашений, заключаемых на областном уровне между организациями и объединениями организаций профессиональных союзов, объединениями работодателей, Правительством области, заключение соглашений, а также организация контроля за их выполнением;

содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на областном уровне;

проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов областных законов и иных нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений, областных программ в сфере труда, занятости населения, социальной защиты;

согласование позиций сторон по основным направлениям социально-экономической политики;

рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения соглашений;

распространение опыта социального партнерства, информирование отраслевых, территориальных и иных комиссий по регулированию

социально-трудовых отношений о деятельности областной трехсторонней комиссии.

Статья 6

1. Координатор (председатель) областной трехсторонней комиссии назначается Губернатором области. Координатор (председатель) областной трехсторонней комиссии не является членом областной трехсторонней комиссии.

2. Координатор (председатель) областной трехсторонней комиссии:

организует деятельность областной трехсторонней комиссии, председательствует на ее заседаниях;

оказывает содействие в согласовании позиций сторон;

подписывает планы работы и решения областной трехсторонней комиссии;

запрашивает у сторон социального партнерства, органов местного самоуправления области информацию о заключаемых и заключенных соглашениях, регулирующих социально-трудовые отношения, и коллективных договорах;

приглашает для участия в работе областной трехсторонней комиссии представителей организаций и объединений организаций профессиональных союзов, объединений работодателей, представителей органов исполнительной государственной власти области, не являющихся членами областной трехсторонней комиссии, а также ученых и специалистов, представителей других организаций;

проводит в пределах своей компетенции в период между заседаниями областной трехсторонней комиссии консультации с координаторами (сопредседателями) сторон по вопросам, требующим принятия оперативных решений.

3. Координатор (председатель) областной трехсторонней комиссии не вмешивается в деятельность сторон и не принимает участия в голосовании.

Статья 7

Деятельность каждой из сторон организует координатор (сопредседатель) стороны.

Координаторы (сопредседатели), представляющие организации и объединения организаций профессиональных союзов, объединения работодателей, избираются указанными сторонами.

Координатор (сопредседатель), представляющий Правительство области, назначается Правительством области.

Координатор (сопредседатель) каждой из сторон по ее поручению вносит координатору (председателю) областной трехсторонней комиссии предложения по проектам планов работы областной трехсторонней комиссии, повесткам ее

заседаний, информирует об изменениях персонального состава стороны, организует совещания представителей стороны в целях уточнения их позиций по вопросам, внесенным на рассмотрение областной трехсторонней комиссии.

Координатор (сопредседатель) каждой из сторон по ее поручению вправе вносить координатору (председателю) областной трехсторонней комиссии предложения о рассмотрении внеплановых вопросов и проведении внеочередного заседания областной трехсторонней комиссии.

Координатор (сопредседатель) каждой из сторон приглашает для участия в работе областной трехсторонней комиссии соответственно представителей организаций и объединений организаций профессиональных союзов, объединений работодателей, представителей органов исполнительной государственной власти области, не являющихся членами областной трехсторонней комиссии, а также ученых и специалистов, представителей других организаций.

Статья 8

1. В муниципальных образованиях области могут образовываться территориальные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - территориальные трехсторонние комиссии).

Территориальные трехсторонние комиссии формируются из представителей территориальных объединений организаций профессиональных союзов, территориальных организаций профессиональных союзов, территориальных объединений работодателей и органов местного самоуправления, которые образуют соответствующие стороны комиссий.

2. Положения о территориальных трехсторонних комиссиях утверждаются представительными органами местного самоуправления области.

3. Основными задачами территориальных трехсторонних комиссий являются:

подготовка и заключение территориальных соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения;

осуществление контроля за выполнением территориальных соглашений на территории соответствующего муниципального образования области;

обсуждение проектов нормативных правовых актов, принимаемых органами местного самоуправления по вопросам социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;

согласование позиций сторон по вопросам социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;

участие в разрешении конфликтных ситуаций и коллективных трудовых споров на уровне муниципального образования области;

взаимодействие с областной трехсторонней комиссией, отраслевыми (межотраслевыми) комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 9

1. На отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться трехсторонние или двусторонние отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством.

2. По инициативе областных объединений (ассоциаций) организаций профессиональных союзов и областных организаций профессиональных союзов, областных объединений работодателей и областных отраслевых (межотраслевых) объединений работодателей, органов исполнительной государственной власти области в целях регулирования вопросов трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по отраслевому (межотраслевому) принципу могут создаваться областные отраслевые (межотраслевые) трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - областные отраслевые (межотраслевые) трехсторонние комиссии).

Сторона, выдвинувшая инициативу по созданию областной отраслевой (межотраслевой) трехсторонней комиссии, проводит работу по формированию комиссии.

3. Областные отраслевые (межотраслевые) трехсторонние комиссии разрабатывают и утверждают положения о комиссиях, в соответствии с которыми осуществляют свою деятельность.

4. Областные отраслевые (межотраслевые) трехсторонние комиссии формируются из представителей областных объединений (ассоциаций) организаций профессиональных союзов и областных организаций профессиональных союзов, областных объединений работодателей и областных отраслевых (межотраслевых) объединений работодателей, органов исполнительной государственной власти области.

5. Основными задачами областных отраслевых (межотраслевых) трехсторонних комиссий являются:

подготовка и заключение областных отраслевых (межотраслевых) трехсторонних соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения;

осуществление контроля за выполнением областных отраслевых (межотраслевых) трехсторонних соглашений;

согласование позиций сторон по вопросам социально-трудовых отношений на отраслевом (межотраслевом) уровне;

участие в разрешении конфликтных ситуаций и коллективных трудовых споров на отраслевом (межотраслевом) уровне;

разработка проектов нормативных правовых актов области в сфере социального партнерства с учетом отраслевых особенностей;

взаимодействие с областной трехсторонней комиссией, территориальными трехсторонними комиссиями, иными отраслевыми (межотраслевыми)

комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений.

6. Органы исполнительной государственной власти области:

обеспечивают деятельность областных отраслевых (межотраслевых) трехсторонних комиссий;

осуществляют согласование интересов и позиций сторон при разработке проектов областных отраслевых (межотраслевых) трехсторонних соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения.

Статья 10

Признать утратившими силу следующие законы области:

от 29 ноября 1996 года N 120-ОЗ "О социальном партнерстве в Вологодской области";

от 9 января 2001 года N 634-ОЗ "О внесении изменений в закон области "О социальном партнерстве в Вологодской области";

от 9 июня 2002 года N 798-ОЗ "О внесении изменений и дополнений в закон области "О социальном партнерстве в Вологодской области";

от 19 декабря 2004 года N 1147-ОЗ "О внесении изменения в закон области "О социальном партнерстве в Вологодской области";

от 28 марта 2005 года N 1249-ОЗ "О внесении изменения в закон области "О социальном партнерстве в Вологодской области";

от 11 января 2007 года N 1543-ОЗ "О внесении изменения в статью 8 закона области "О социальном партнерстве в Вологодской области";

от 29 декабря 2007 года N 1740-ОЗ "О внесении изменений в закон области "О социальном партнерстве в Вологодской области";

от 16 марта 2015 года N 3598-ОЗ "О внесении изменения в статью 17 закона области "О социальном партнерстве в Вологодской области";

от 23 января 2017 года N 4095-ОЗ "О внесении изменений в закон области "О социальном партнерстве в Вологодской области".

Статья 11

Настоящий закон области вступает в силу по истечении десяти дней после дня его официального опубликования.

Губернатор области
О.А.Кувшинников

г.Вологда
7 июня 2018 года
N 4352-ОЗ



Право или обязанность?

Обязательно ли наличие коллективного договора в организации?

Каждая из сторон трудовых отношений имеет право заключать коллективный договор. Работникам такое право предоставлено на основании ч. 1 ст. 21, а работодателю - ч. 1 ст. 22 Трудового кодекса.

В Трудовом кодексе не содержится требования обязательно заключать коллективный договор. Но в ч. 2 ст. 36 ТК РФ говорится, что работодатель должен согласиться начать переговоры о заключении коллективного договора и назвать своих представителей, если с такой инициативой выступили представители коллектива работников. Если ни одна из сторон не направила письменного предложения другой стороне, заключать коллективный договор не нужно. Никакой ответственности за его отсутствие работодатель не несет.



Зачем коллективный договор работодателю?

Наличие коллективного договора позволяет работодателю оптимизировать решение сразу нескольких проблем.

Во-первых, он помогает стабилизировать отношения с коллективом работников. 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 организации 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.

В-третьих, коллективный договор для работодателя - это инструмент управления налоговой нагрузкой по налогу на прибыль, НДФЛ. В соответствии с гл. 25 Налогового кодекса расходы на оплату труда уменьшают налоговую базу

по налогу на прибыль. В эти расходы помимо зарплаты включаются стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием работников и предусмотренные коллективными договорами (ст. 255 НК РФ).

Отдельно законодатель оговорил, что облагаемую базу по налогу на прибыль, например, уменьшают предусмотренные коллективным договором расходы:

- на предоставление бесплатного или льготного питания (п. 25 ст. 270 НК РФ);

- оплату проезда к месту работы и обратно транспортом общего пользования и специальными маршрутами (п. 26 ст. 270 НК РФ).

Таким образом, налоговое законодательство поощряет работодателей, заключивших коллективные договоры.



Процедура подготовки и принятия коллективного договора

Трудовым законодательством предусмотрена особая процедура подготовки и принятия коллективного договора. Соблюдать ее надо обязательно, иначе договор может быть признан недействующим, а применение налоговых льгот неправомерным. Рассмотрим все этапы этой процедуры.

Этап 1. Стороны назначают своих представителей

Коллективный договор - это результат переговоров, проведенных представителями работников и работодателя.

ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ

Согласно ч. 2 ст. 29 Трудового кодекса представлять интересы работников при ведении коллективных переговоров могут:

- первичная профсоюзная организация;
- иные представители, избираемые работниками.

1. Если профсоюза нет или он объединяет меньше половины работников.

В этих случаях работники проводят общее собрание работников и избирают тайным голосованием своих представителей (ч. 1 ст. 31 ТК РФ). Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует

более половины работающих (ч. 3 ст. 399 ТК РФ).

При очень большой численности работников допустимо избрание представителей работников на конференции (это собрание представителей (делегатов) от всех его подразделений). Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов (ч. 3 ст. 399 ТК РФ).

Представителем коллектива работников не обязательно должен быть работник данной организации. Трудовое законодательство не ограничивает право работников доверить ведение переговоров любому человеку, например исполнителю по договору подряда, независимому юристу. Не допускается только, чтобы от имени работников выступали лица, представляющие интересы работодателя, а также организации или органы, созданные либо финансируемые работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления или политическими партиями (ч. 3 ст. 36 ТК РФ).

Результаты проведения общего собрания (конференции) коллектива работников (список его представителей) должны быть подтверждены протоколом.

2. Если в организации действует первичная профсоюзная организация.

Вариант 1. Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, 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.

Вариант 2. Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров необходимо известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не

сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом 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. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров (ст. 37 ТК РФ).

Вариант 3. При наличии в организации или у индивидуального предпринимателя двух или более первичных профсоюзных организаций ими создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации (ст. 37 ТК РФ).

ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров может представлять руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель или уполномоченные ими лица (ч. 1 ст. 33 ТК РФ). Например, юристы, экономисты, бухгалтеры, кадровики, инженеры по технике безопасности, прочие профильные специалисты из числа административно-управленческого аппарата или приглашенные со стороны. Работники организации назначаются представителями работодателя приказом руководителя. Внешние специалисты могут быть привлечены к работе на основе временного трудового договора, договора возмездного оказания услуг.

Этап 2. Инициатива по проведению коллективных переговоров

Любая из сторон процесса вправе проявить инициативу - начать коллективные переговоры. Представители стороны-инициатора должны направить представителям другой стороны письменное предложение в произвольной форме о начале коллективных переговоров. В нем рекомендуется сформулировать сроки, порядок и место проведения переговоров, указать состав лиц, назначенных представителями стороны.

- 1. Инициатор – коллектив работников.*
- 2. Инициатор – профсоюзная организация.*
- 3. Инициатор – работодатель.*

Этап 3. Создание комиссии по ведению коллективных переговоров

Представители сторон, вступившие в переговоры, должны создать комиссию **на равноправной основе**, которая будет определять сроки, место, порядок проведения переговоров и разработки проекта коллективного договора и его заключения (ч. 9 ст. 37 ТК РФ). Ей же поручается подготовить проект коллективного договора (ч. 1 и 7 ст. 35 ТК РФ).

Создание комиссии оформляется приказом руководителя организации по согласованию с представителем работников.

Этап 4. Организация работы комиссии по ведению коллективных переговоров

Переговоры ведутся по плану, утвержденному комиссией, и завершаются составлением проекта коллективного договора. Работодатель обязан создать условия для работы комиссии (предоставить помещение, множительную и иную оргтехнику, средства связи).

На заседаниях комиссии ведется протокол, в котором фиксируются предложения представителей сторон и принятые решения.

В ходе переговоров представители каждой стороны вправе проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, обращаться к специалистам-экспертам для поиска и выработки правильных решений.

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок информации, необходимой для проведения коллективных переговоров влечет наложение административного штрафа в размере от десяти до тридцати минимальных размеров оплаты труда (ст.5.29 Кодекса РФ «Об административных правонарушениях»).

Этап 5. Заключение коллективного договора

На последнем этапе комиссия определяет срок действия коллективного договора (он не может превышать трех лет - ч. 1 ст. 43 ТК РФ). Течение срока начинается со дня подписания или со дня, установленного в тексте договора), порядок его применения, внесения изменений, а также заключения. Такое право ей предоставлено ст. 42 ТК РФ, в которой говорится, что порядок заключения коллективного договора определяется сторонами коллективных переговоров, так как само трудовое законодательство не содержит норм, регулирующих процедуру его подписания.

По завершению переговоров проект коллективного договора передается в структурные подразделения организации для обсуждения его содержания.

Работодатель (его представители) обязан обеспечить возможность доведения проекта коллективного договора до каждого работника. Если в ходе обсуждения поступают замечания, предложения, дополнения, то проект дорабатывается.

Доработанный единый проект утверждается на общем собрании (конференции) работников организации.

Подписание коллективного договора со стороны работников осуществляется представителем работников или всеми участниками единого представительного органа, то есть если при заключении коллективного договора работников представляют несколько профсоюзов, то коллективный договор подписывает каждый представитель. Со стороны работодателя подписание коллективного договора осуществляется руководителем предприятия (представительства, филиала), индивидуальным предпринимателем.

Этап 6. Урегулирование разногласий.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров и разрешаться в соответствии с ч.3 ст.40 ТК РФ, либо в порядке, установленном ст.ст.398–418 ГК РФ для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

Этап 7. Регистрация коллективного договора.

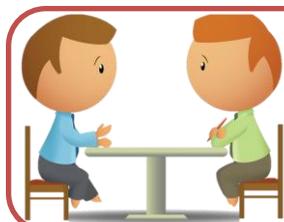
Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду администрации муниципального образования района, городского округа по месту нахождения организации.

Уведомительная регистрация проводится для получения информации о количестве и содержании заключенных коллективных договоров и выявлении в коллективных договорах условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В таком же порядке происходит регистрация изменений и дополнений, вносимых в коллективный договор. Так же органы по труду следует уведомить о продлении срока действия уже зарегистрированного коллективного договора, если на общем собрании работников было принято такое решение.

О выявленных нарушениях орган по труду сообщает представителям сторон, подписавшим коллективный договор, для внесения необходимых изменений, а также в соответствующую государственную инспекцию труда для усиления контроля за соблюдением трудового законодательства.

Законодательством установлена ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора работодателем или лицом, его представляющим, в виде наложения административного штрафа в размере от тридцати до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда (ст.5.31 Кодекса РФ «Об административных правонарушениях»).



Изменение и дополнение коллективного договора

Инициатива внесения изменений в коллективный договор может принадлежать и работодателю, и представителям работников.

Как правило, изменение коллективного договора по инициативе работодателя производится в связи со следующими обстоятельствами:

- смена работодателя (при смене собственника предприятия), изменение организационно-правовой формы или наименования работодателя (например, в ходе реорганизации);
- отмена социальных или материальных мер поддержки, которые предусмотрены договором;
- изменение класса условий труда по результатам специальной оценки и т.д.

Работники могут выступить с предложением об изменении договора по следующим причинам:

- недостаточная социальная защищенность работников;
- изменение класса условий труда по результатам специальной оценки, в случае если возникает необходимость установления дополнительных гарантий и компенсаций;
- неэффективная система премирования или штрафов и др.

Как и заключение колдоговора, его изменение производится по инициативе одной из сторон. В то же время, если договором предусмотрена обязанность внести изменения в соглашение в случае наступления определенных обстоятельств, сторона, на которую возложена данная обязанность, не может уклониться от ее выполнения. За невнесение изменений обязанная сторона может понести ответственность как за неисполнение условий колдоговора.

Порядок изменения коллективного договора

Исходя из ст. 44 ТК РФ, изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, определенном:

- ТК РФ для заключения договора (путем коллективных переговоров);
- сторонами в самом договоре.

Поскольку порядок заключения и изменения коллективного договора один, рассмотрим процедуру изменения договора с учетом положений ТК о заключении договора.

Итак, порядок изменения коллективного договора по ТК:

1. Сторона-инициатор направляет другой стороне в письменном виде предложение начать коллективные переговоры, в данном случае по вопросу изменения определенных условий договора или дополнения договора новыми положениями.

2. Вторая сторона в течение 7 дней срок с момента получения письма направляет инициатору ответ, в котором указываются ее представители для участия в переговорах.

3. Работодателем выносится приказ о создании комиссии, которая будет вести коллективные переговоры.

4. Подготавливается проект изменений и дополнений колдоговора, который обсуждается всем трудовым коллективом. Переговоры должны быть завершены в течение трех месяцев с момента их начала (получения ответа на предложение провести переговоры).

Изменения оформляются отдельным документом, в котором обязательно должны содержаться указания на:

- реквизиты изменяемого коллективного договора;
- наименование работодателя;
- представителей сторон - участников переговоров;
- причины изменений;
- сами изменения;
- порядок вступления изменений в силу.

5. После этого изменения вносятся в договор и утверждаются работодателем приказом о внесении изменений в коллективный договор. Подписи в приказе проставляются всеми представителями работников, участвовавшими в переговорах.

6. Коллективный договор с изменениями направляется на уведомительную регистрацию в орган по труду.

Изменения могут вступать в силу с момента вынесения утвердившего их приказа или с определенной даты независимо от регистрации. Исключение составляют случаи, когда новые условия коллективного договора ухудшают положение работников по законодательству. Тогда изменения считаются недействительными и не должны применяться



Составление и заключение коллективного договора

Нормы трудовых отношений, конкретные положения которых необходимо (разрешено) устанавливать в коллективном договоре	Ссылка на норму Трудового кодекса
Особенности приема и трудоустройства	
Случаи, при которых может не устанавливаться испытание при приеме на работу	Часть 4 статьи 70
Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет	Статья 272
Режим работы	
Правила внутреннего трудового распорядка	Часть 2 статьи 190
Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем	Статья 101
Графики сменности	Часть 3 статьи 103
Другой выходной день (кроме воскресенья) при пятидневной рабочей неделе	Часть 2 статьи 111
Режим рабочего времени: продолжительность рабочей недели, работа с ненормированным рабочим днем, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, порядок чередования рабочих и нерабочих дней	Часть 1 статьи 100
Увеличение по сравнению с нормативом продолжительности ежедневной смены работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при соблюдении предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда	Часть 3 статьи 94
Несокращаемая продолжительность рабочего времени (смены) в ночное время для работников, принятых специально для работы в ночное время	Часть 3 статьи 96
Список работ, при которых продолжительность работы в ночное время может уравниваться, когда это необходимо по условиям труда, с продолжительностью работы в дневное время	Часть 4 статьи 96
Нормирование труда	
Системы нормирования труда	Статья 159
Возможность установления пониженных норм выработки для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после	Часть 2 статьи 270

окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве	
Система оплаты труда	
Система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, виды надбавок, доплат	Часть 2 статьи 135
Условия и порядок использования тарифной системы оплаты труда	Часть 9 статьи 143
Условия и порядок производства доплат при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.	Статья 149
Размеры оплаты за сверхурочную работу	Статья 152
Размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день	Часть 2 статьи 153
Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время	Часть 3 статьи 154
Размер надбавки за вахтовый метод работы	Часть 4 статьи 302
Порядок оплаты дней отдыха в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода для работников, занятых на работах вахтовым методом	Часть 3 статьи 301
Возможность сохранения за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции)	Статья 158
Возможность, размеры и порядок оплаты неотработанного времени в связи с отстранением от работы (необходимостью перевода) в соответствии с медицинским заключением на срок до четырех месяцев	Часть 2 статьи 73
Возможность, размеры и порядок оплаты неотработанного времени руководителей, их заместителей и главного бухгалтера в связи с отстранением от работы (необходимостью перевода) в соответствии с медицинским заключением на срок, установленный соглашением сторон	Часть 3 статьи 73
Размер и порядок выплаты вознаграждения работникам (за исключением получающих оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе	Часть 3 статьи 112
Размеры повышенной заработной платы, выплачиваемой работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Часть 3 статьи 147
Компенсации, предоставляемые работникам, занятым на	Часть 3

тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда	статьи 219
Возможность и порядок выплаты денежной компенсации на работах с вредными условиями труда в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов	Часть 1 статьи 222
Порядок индексации заработной платы и других выплат	Статья 134
Расчетные периоды, используемые для исчисления средней заработной платы	Часть 6 статьи 139
Система премирования	Часть 2 статьи 135
Дополнительные виды поощрений за труд	Часть 2 статьи 191
Порядок выдачи зарплаты	
Сроки выплаты заработной платы	Часть 4 статьи 136
Условия перечисления сумм заработной платы на счета в банке	Часть 5 статьи 136
Даты выдачи (перечисления) заработной платы	Часть 6 статьи 136
Применение натуральной формы оплаты труда	Часть 2 статьи 131
Размер денежной компенсации, выплачиваемой работодателем работникам за задержку выплаты заработной платы	Статья 236
Отпуска	
Периоды времени, включаемые в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск	Часть 1 статьи 121
Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков, не предусмотренных федеральными законами	Часть 2 статьи 116
Продолжительность, порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем	Часть 1 статьи 119
Дополнительные основания предоставления отпусков без сохранения заработной платы	Часть 2 статьи 128
Возможность предоставления ежегодных дополнительных отпусков без сохранения заработной платы отдельным категориям работников в удобное для них время	Статья 263
Гарантии при забастовках	
Порядок производства выплат работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять работу и заявившим в письменной форме о начале простоя	Части 6 и 7 статьи 414
Возможность, размеры и порядок производства компенсационных выплат работникам, участвующим в	Часть 5 статьи 414

забастовке	
Гарантии при обучении	
Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучения их вторым профессиям	Часть 2 статьи 196
Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации	Часть 6 статьи 173, часть 6 статьи 174 и часть 2 статьи 175
Командировки и разъездной характер работы	
Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками	Часть 2 статьи 168
Порядок и размеры возмещения расходов в связи с разъездным характером работ	Часть 2 статьи 168.1
Увольнение	
Дополнительные случаи выплаты выходных пособий, повышенные размеры выходных пособий	Часть 4 статьи 178
Возможность выплаты выходных пособий работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев	Часть 3 статьи 292
Дополнительные категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации	Часть 3 статьи 179
Возможность предложения вакансий в других местностях работникам, не согласным работать в новых условиях	Часть 3 статьи 74
Возможность предложения вакансий в других местностях в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права)	Часть 1 статьи 76
Возможность предложения вакансий в других местностях в случае увольнения в связи с сокращением численности (штата) работников или в связи с несоответствием работника занимаемой должности (выполняемой работе) вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации	Часть 3 статьи 81
Возможность предложения вакансий в других местностях в случае прекращения трудового договора в связи с восстановлением на работе сотрудника, ранее выполнявшего эту работу, дисквалификацией или иным административным наказанием, исключающим возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, истечением срока действия (приостановлением, лишением) специального права, прекращением допуска к государственной тайне, если	Часть 2 статьи 83

выполняемая работа требует такого допуска	
Возможность предложения вакансий в других местностях в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных правил его заключения	Часть 2 статьи 84
Возможность предложения вакансий в других местностях в случае увольнения женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности	Часть 3 статьи 261
Порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя	Часть 4 статьи 82
Дополнительные меры при угрозе массовых увольнений	Часть 4 статьи 180
Профсоюзы и коллективные переговоры	
Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия неосвобожденных членов выборных профсоюзных органов в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов	Часть 3 статьи 374
Дополнительные обязательства работодателя, улучшающие условия обеспечения деятельности профсоюзных органов	Части 2 и 7 статьи 377
Порядок компенсации затрат, связанных с коллективными переговорами, порядок оплаты услуг привлекаемых экспертов, специалистов и посредников	Часть 2 статьи 39



Примерный план мероприятий профсоюзного комитета по подготовке, ведению переговоров и принятию коллективного договора

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1.	Рассмотрение на профкоме вопроса о выдвижении требования к нанимателю о начале переговоров и утверждение кандидатур представителей от профсоюзов в комиссию по проверке выполнения коллективного договора и разработке проекта нового договора	За 3-4 месяца до окончания срока действия коллективного договора	Председатель профкома	
2.	Организация сбора предложений от работников (по оплате труда, условиям труда и т. д.) и анализ и систематизация поступивших предложений работников	За 2-3 месяца	Члены профкома, цехкома, комиссии	
3.	Подготовка проекта коллективного договора	За 2-3 месяца	Члены профкома, комиссии	
4.	Обсуждение проекта коллективного договора работниками	За 2-3 месяца	Члены профкома, комиссии	
5.	Доработка проекта коллективного договора по результатам обсуждения	За 1-2 месяца	Члены профкома, комиссии	
6.	Проведение коллективных переговоров по проекту коллективного договора	За 1-2 месяца	Комиссия	
7.	Подготовка к проведению	В месяце	Профком,	

	собрания (конференции) работников о принятии коллективного договора, подготовка выступающих от профсоюзной организации	окончания срока действия предыдущего	комиссия	
8.	Подписание коллективного договора	В течение 3 месяцев со дня начала переговоров	Уполномоченный от профкома, работодатель	
9.	Регистрация коллективного договора	В течение 7 дней после принятия	Работодатель, контроль профкома	
10.	Контроль выполнения коллективного договора	Постоянно	Комиссия	
11.	Подведение итогов выполнения коллективного договора		Профком, комиссия	



Образцы документов

**Председатель первичной
профсоюзной организации**

Руководитель

(наименование организации)

(наименование организации)

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке ведения коллективных переговоров между работниками

(наименование организации)

**и Работодателем по заключению коллективного договора
(внесению изменений и дополнений)**

1. Стороны, ведущие коллективные переговоры

Сторонами коллективного договора являются: Работодатель (*наименование организации, филиала, представительства, должность, Ф.И.О. руководителя организации или другого полномочного в соответствии с уставом организации*) и Работники организации, представленные (*название органа профессионального союза, ФИО председателя профсоюзного комитета*).

Каждая из сторон знает и признает полномочия представителей другой стороны.

2. Организация ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора (изменений и дополнений)

2.1. Для ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора (изменений и дополнений) стороны на равноправной основе образуют постоянно действующую комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора (Далее Комиссия) из наделенных необходимыми полномочиями представителей, выдвинутых от каждой стороны по 3-5 человек.

2.2. Началом переговоров считается дата первого заседания Комиссии.

2.3. Сроки, место проведения и повестка дня заседаний Комиссии определяются решением сторон (их представителей в комиссии).

2.4. Участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание проекта коллективного договора. Заседания комиссии в обязательном порядке протоколируются.

2.5. Работодатель должен предоставлять другой стороне имеющуюся у него информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

2.6. Представители сторон обязуются в ходе переговоров с пониманием относиться к доводам друг друга; внимательно выслушивать их, совместно

искать возможные решения, позволяющие максимально удовлетворить интересы сторон.

2.7. В ходе переговоров представители от каждой стороны вправе прерывать заседания, проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, обращаться к посредникам для поиска компромиссов и выработки правильных решений.

2.8. Общий срок ведения переговоров не должен превышать ____ (не более трех месяцев) календарных дней с момента их начала.

2.9. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они относятся к персональным данным работников или охраняемой законодательством тайне. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к установленной законодательством ответственности.

2.10. Комиссия в течение календарного месяца разрабатывает проект коллективного договора и передает его на рассмотрение Профсоюзного комитета и Работодателя. Профсоюзный комитет и Работодатель рассматривают проект коллективного договора в недельный срок.

2.11. Если в ходе переговоров представители сторон в Комиссии не смогли прийти к согласию по независящим от них причинам, ими составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения о мерах, необходимых для устранения этих причин, а также о сроке возобновления переговоров.

При необходимости за счет Работодателя приглашаются эксперты, посредники.

2.12. В случаях, когда согласованные решения выработать не удастся из-за позиции представителей сторон, для урегулирования разногласий используются примирительные процедуры в соответствии с действующим законодательством по разрешению коллективных трудовых споров.

2.13. По завершении переговоров проект коллективного договора (изменений и дополнений) в обязательном порядке передается для обсуждения на собраниях коллективов структурных подразделений организации и в территориальный комитет профсоюза на экспертизу.

Работодатель обязан обеспечить профсоюзному комитету возможность доведения проекта коллективного договора (изменений и дополнений) до каждого Работника, представлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

2.14. Комиссия с учетом поступивших в период предварительного обсуждения замечаний и предложений дорабатывает проект в течение трех дней и передает его представителям сторон коллективных переговоров.

2.15. Работодатель обязан заключить коллективный договор (изменения и дополнения) на согласованных сторонами условиях.

2.16. Согласованный сторонами коллективный договор (изменения и дополнения) выносится на утверждение общего собрания (конференции) Работников организации. Оставшиеся несогласованными позиции оформляются

протоколом разногласий, который включается в число приложений к коллективному договору.

2.17. В случае отказа общего собрания (конференции) Работников утвердить коллективный договор (изменения и дополнения) представители Работодателя и профсоюзный комитет возобновляют коллективные переговоры для поиска удовлетворяющих обе стороны решений.

2.18. Срок таких переговоров не может превышать 5 календарных дней.

2.19. Текст коллективного договора (изменений и дополнений) доводится Работодателем (его представителями) до сведения Работников в течение 10 календарных дней после его подписания. Для этих целей он размножается в необходимом количестве экземпляров, которое определяется по соглашению сторон.

2.20. Подписанный сторонами коллективный договор (изменения и дополнения) в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, а Первичной профсоюзной организацией в вышестоящий профсоюзный орган.

3. Гарантии и компенсации за время переговоров

3.1. Лица, участвующие в переговорах, подготовке проекта коллективного договора (изменений и дополнений), освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором.

3.2. Оплата труда приглашенных по договоренности сторон экспертов и посредников производится по соглашению с ними Работодателем.

3.3. Представители Работников, участвующие в коллективных переговорах, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе Работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.

Первичная профсоюзная организация

(наименование организации)

ВЫПИСКА

из протокола № _____ заседания профсоюзного комитета
от «__» _____ 20__ г.

Избрано в состав профкома: _____ чел.

Присутствовало: _____ чел.

СЛУШАЛИ: О начале переговоров по заключению (внесению изменений, дополнений) коллективного договора на 20__ г.

ПОСТАНОВИЛИ:

Предложить Работодателю:

1. Начать переговоры с _____ 20__ г. по заключению (внесению изменений, дополнений) коллективного договора на 20__ г.

2. В семидневный срок издать приказ о начале переговоров.

3. Поручить ведение переговоров Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, заключению и организации контроля за его выполнением, образованной решениями профсоюзного комитета (протокол № __ от _____ 20__ г.) и Работодателя (приказ № __ от _____ 20__ г.).

4. Переговоры провести в течение _____ месяцев и заключить коллективный договор (изменения и дополнения) до _____.

5. Заседания Комиссии проводить по вторникам или средам в любое удобное стороне Работодателя время, местом переговоров определить _____.

Постановление принято единогласно.

Председатель первичной
Профсоюзной организации _____

Первичная профсоюзная организация

(наименование организации)

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

№ _____

« ____ » _____ 20__ г.

Руководителю

(наименование организации)

Профсоюзный комитет _____ уведомляет Вас о
(наименование организации)
намерении вступить в переговоры по заключению коллективного договора
(внесению изменений и дополнений) на _____ год(ы).

Профсоюзный комитет предлагает:

I. В соответствии со статьей 35 ТК РФ для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения и организации контроля за выполнением коллективного договора образовать постоянно действующую Комиссию на равноправной основе, включив в нее по _____ представителей от Работников и Работодателя.

На основании ч. 2 ст. 29, ч. 1 и ч. 7 ст. 35 ТК РФ Постановлением Профсоюзного комитета № _____ от « ____ » _____ 200__ г. в состав Комиссии направлены следующие представители Работников:

1. _____, председатель Профсоюзного комитета, координатор комиссии, наделен правом подписания коллективного договора;
2. _____;
3. _____;
4. _____;
5. _____.

Представители в Комиссии наделены полномочиями на:

- ведение коллективных переговоров;
- подготовку проектов коллективного договора, дополнений и изменений в него;
- организацию контроля за выполнением коллективного договора.

II. Утвердить Положение о Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора.

III. Утвердить Положение о порядке ведения переговоров и заключения коллективного договора.

Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течение _____ месяцев и заключить коллективный договор (изменения и дополнения) до «__» _____ 20__ г.

Заседания Комиссии предлагаем проводить еженедельно по вторникам или средам в любое удобное стороне Работодателя время, местом переговоров определить _____.

Приложения:

1. Постановление Профсоюзного комитета № __ от «__» _____ 20__ г. об образовании Комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, заключения и организации контроля за его выполнением.

2. Проект Положения о Комиссии, одобренный постановлением Профсоюзного комитета № __ от «__» _____ 20__ г.

3. Проект Положения о порядке ведения переговоров и заключения коллективного договора, одобренный постановлением Профсоюзного комитета № __ от «__» _____ 20__ г.

Председатель первичной
Профсоюзной организации

ПРИКАЗ
о проведении коллективных переговоров

В соответствии со статьей 36 Трудового кодекса Российской Федерации и предложением профсоюзного комитета (Уведомление № __ от _____ 20__ г.)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Поручить ведение переговоров по заключению коллективного договора (внесению изменений и дополнений) на _____ год(ы) постоянно действующей Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора, образованной решениями профсоюзного комитета (протокол № __ от _____ 20__ г.) и Работодателя (приказ № __ от _____ 20__ г.).

2. Освободить всех членов Комиссии (от Работников и Работодателя) от основной работы на время ее заседаний.

3. Комиссии в срок до __ разработать проект коллективного договора (изменений и дополнений), согласовать его условия.

4. Руководителям подразделений в срок до ___ провести обсуждение проекта коллективного договора (изменений и дополнений) в структурных подразделениях, обобщить предложения и замечания, высказанные на собраниях Работниками организации.

5. «__» _____ 20__ года провести собрание (конференцию) по утверждению коллективного договора (изменений и дополнений).

6. Заседания комиссии проводить еженедельно по вторникам в 15.00.

7. Заместителю директора по АХО подготовить помещение _____ для ведения переговоров.

Руководитель организации _____

СОГЛАСОВАНО
(Постановление ПК № __ от _____)

Председатель первичной
Профсоюзной организации

Председатель первичной
профсоюзной организации

Руководитель

(наименование организации)

(наименование организации)

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ

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

(наименование организации)

1. Общие положения

Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора _____ (далее - Комиссия), образованная в

(наименование организации)

в соответствии со ст. 35 Трудового кодекса Российской Федерации, в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, действующим региональным законодательством, 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

(наименование организации)

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 _____,

(наименование организации)

интересы Работодателя – руководитель _____

(наименование организации)

или уполномоченные им лица.

3.2. Количество членов Комиссии от каждой стороны - не более _____ 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.

**Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта,
заключению и организации контроля за выполнением
коллективного договора**

_____ (наименование организации)

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ

по условиям коллективного договора (изменений и дополнений)
на 20 __ г.

№ _____ “ ____ ” _____ 20 __ г.

Всего членов Комиссии _____ чел.

Присутствовали: _____ чел.

Персонально: _____

Слушали вопрос: _____

Выступили:

От Работодателя:

1. _____
2. _____

(приводится содержание выступлений)

От Работников:

1. _____
2. _____

(приводится содержание выступлений)

РЕШИЛИ: составить перечень разногласий и вынести вопрос на _____
(примирительную комиссию, отложить их рассмотрение на _____ дней).

Перечень разногласий прилагается.

Протокол подписали:

от Работодателя

от Работников

**Перечень разногласий по условиям коллективного договора
на 20 __ год(ы)**

Дата, № протокола		Кто выдвигает предложения	Содержание предложения, мотивация	Доводы, по ко- торым отклоня- ется предложе- ние	Принятое решение

Руководитель

Председатель первичной
профсоюзной организации

(наименование организации)

(наименование организации)

ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

