**ЗАКЛЮЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

***Методические рекомендации***

г.Ульяновск

2017 год

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

**НЕОБХОДИМОСТЬ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Трудовой кодекс Российской Федерации, вступив­ший в силу с 1 февраля 2002 г., открыл новую стра­ницу в почти столетней истории заключения кол­лективных договоров в России.

Установив в числе основных принципов регули­рования трудовых и иных непосредственно связан­ных с ними отношений **сочетание государствен­ного и договорного регулирования,** Трудовой ко­декс не только сохранил правовой статус коллективного договора, но и усилил его по сравне­нию с прежним законодательством. Упоминания и ссылки на коллективный договор, нормы, относя­щиеся к коллективно-договорному регулированию, **содержатся более чем в сотне статей Трудового кодекса**. Целый ряд его нормативных положений не может быть реализован иначе, как через механизм коллективного договора.

Трудовой кодекс **изменил условия представи­тельства сторон, порядок разработки и заключе­ния коллективного договора**. Специальный раздел Кодекса посвящен социальному партнерству в сфе­ре труда, одной **из форм которого названы коллек­тивные переговоры по подготовке проектов кол­лективных договоров, соглашений и их заключению.**

Коллективный договор заключается на основе принципов социального партнерства:

• равноправия сторон;

• уважения и учета интересов сторон;

**-** заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях;

• содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;

• соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нор­мативных правовых актов;

• полномочности представителей сторон;

• свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

• добровольности принятия сторонами на себя обязательств;

• реальности обязательств, принимаемых сторонами на себя;

• обязательности выполнения коллективных договоров, соглашений;

• контроля за выполнением принятых коллективных договоров, со­глашений;

• ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Коллективный договор - **право­вой акт**, регулирующий социально-трудовые отношения в организа­ции и заключаемый работниками и работодателями в лице их пред­ставителей. Он заключается в со­ответствии с законодательством Российской Федерации и часто бывает необходим для норматив­ного обоснования действий руково­дителя (например, по оплате тру­да работников).

**Почему коллективный дого­вор нужен работодателю?** Как правило, его заключение оказыва­ет положительное влияние на мо­тивацию труда. Люди трудятся с  большей отдачей, когда видят, что руководитель считается с их мне­нием и интересами, а не восприни­мает их простыми "винтиками" в большом производственном меха­низме. Наличие коллективного до­говора - признак солидной органи­зации, заботящейся о своем кадровом по­тенциале.

**Почему коллективный дого­вор нужен работникам и проф­союзам?** Он устанавливает права и гарантии, улучшающие их поло­жение по сравнению с законода­тельством. Работникам следует по­нимать, что в ситуации, существу­ющей на рынке труда, большинство из них не смогут в одиночку получить то, что можно получить в процессе коллективных пе­реговоров. Коллективный дого­вор - главный показатель эф­фективности работы профкома. В нем содержится механизм реали­зации законных прав профсоюза, что способствует его деятельнос­ти в организации.

**СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛИ**

Сторонами коллективного дого­вора являются работники и рабо­тодатель.

**РАБОТНИКИ** - физические лица, находящиеся в трудовых от­ношениях с работодателем, с подчинением прави­лам внутреннего трудового распо­рядка. А работода­тель обеспечивает условия труда, предусмот­ренные трудовым законода­тельством, коллективным договором, соглашениями, трудовым до­говором *(ст. 15, 20 ТК РФ).*

Лица, связанные с организаци­ей **гражданско-правовыми отноше­ниями**, не являются работниками органи­зации, не подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка, самостоятельно опре­деляют условия своего труда, получают вознаграждение **не за вы­полнение трудовой функции**, а за конкретные услуги или товары. Коллективный договор на них не распространяется.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены **меры социальной** поддержки работода­телем для ветеранов, безработных, несовер­шеннолетних детей умерших ра­ботников и т.д.

**Представители работников.** Интересы работников организа­ции при проведении коллектив­ных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при ре­ализации права на участие в уп­равлении организацией, рассмот­рении трудовых споров работни­ков с работодателем представ­ляют первичная **профсоюзная организация** или **иные представи­тели**, избираемые работниками *(ст. 29 ТК РФ).*

Трудовым кодексом предусмот­рено несколько вариантов предста­вительства интересов работников.

**ВАРИАНТ 1. В организации действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая в своих рядах более половины работников.**

**Такая первичная организация обладает исключительным правом на представительство интересов работников при проведении кол­лективных переговоров, заключе­нии и изменении коллективного до­говора, осуществлении контроля за его выполнением.** Это соответству­ет международным стандартам в сфере труда. Согласно Рекоменда­ции № 91 МОТ (1951) коллектив­ный договор должен заключаться представительными организация­ми трудящихся и лишь при отсут­ствии таких организаций - иными представителями работников.

***Работники, не являющиеся чле­нами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации пред­ставлять их интересы во взаимоот­ношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст. 30 ТК РФ). Это можно сделать путем обращения в профком с соответ­ствующим заявлением или на об­щем собрании (конференции).***

***Подчеркнем, что Трудовой ко­декс устанавливает право работни­ков, не являющихся членами проф­союза, уполномочить профком на представительство их интересов во взаимоотношениях с работода­телем, а не обязанность профкома собирать подобные полномочия. Работники, не являющиеся члена­ми профсоюза, получают гаран­тию защиты своих интересов при ведении коллективных перегово­ров, при решении различных воп­росов социально-трудовых отно­шений в организации. Взамен они могут добровольно участвовать в формировании финансовой основы деятельности профсоюзной орга­низации. Согласно ст. 377 ТК РФ в организациях, в которых заключе­ны коллективные договоры, рабо­тодатели по письменному заявле­нию работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюз­ной организации денежные сред­ства из их заработной платы на условиях и в порядке, которые ус­тановлены коллективными догово­рами.***

Профком первичной организа­ции, объединяющей большинство работников, **может не учитывать** в процессе коллективных перегово­ров мнения и пожелания не проф­союзного меньшинства, не уполно­мочившего его представлять свои интересы. Заключенный профко­мом коллективный договор будет распространяться на всех работ­ников, однако содержание этого правового акта в значительной мере зависит от позиции профсо­юзных представителей на перего­ворах.

**ВАРИАНТ 2. В организации отсутствует профсоюз или действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников.**

В этом случае в организации проводится общее собрание (кон­ференция) работников, на котором они поручают представление сво­их интересов профсоюзной органи­зации (если она есть) либо иному представителю (ст. *31 ТК РФ).*

***Закон не регламентирует правила проведения общего собрания (конференции), однако здесь можно применить аналогию с проведением общего собрания (конференции) при объявлении коллективного трудового спора. Собрание работников считается правомочным, если на нем присут­ствует более половины работаю­щих, а конференция - если на ней присутствует не менее 2/3 избран­ных делегатов (ст. 399 ТК РФ). Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, при­сутствующих на собрании (конфе­ренции) (ст. 410 ТК РФ).***

Работники на общем собрании (конференции):

1- могут **избрать пред­ставительный орган** для ведения коллективных переговоров и осу­ществления других форм социаль­ного партнерства в организации или

2- **поручить выступать от своего имени уже имеющемуся в организации представительному органу.**

Тру­довой кодекс позволяет избирать для этой деятельности отдельных работников. Это удобно для не­больших организаций, которые, как показывают исследования, в ряде случаев поступали так и раньше.

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий *(ст. 31 ТК РФ)* и использоваться для воспрепятствования деятель­ности профсоюзов в соответствии с ФЗ о профсоюзах *(п. 1 ст. 16 Закона), т.к.* одно из основных прав профсоюзов - это право на ведение коллективных перегово­ров, **даже самая малочисленная первичная профсоюзная организация не может быть исключена из переговорного процесса**. Профсоюзы имеют право выдви­гать кандидатуры своих предста­вителей для избрания в иные представительные органы работ­ников в организации *(п. 3 ст. 16 Закона о профсоюзах).*

Вам, уважаемые председатели, следу­ет настаивать, чтобы доля учас­тия профсоюзных представите­лей в этих органах была не мень­шей, чем отношение численности членов профсоюза ко всем работ­никам организации.

**ВАРИАНТ 3. В организации несколько первичных профсо­юзных организаций, одна из ко­торых объединяет более поло­вины работников.**

В этом случае первичными профсоюзными организациями со­здается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения *(ст. 37 ТК РФ).* Формирование такого органа осу­ществляется на основе принципа пропорционального представи­тельства в зависимости от числен­ности членов профсоюза. Осталь­ные вопросы его создания законо­дательством не регламен­тированы, и профсоюзные органи­зации могут решать их по своему усмотрению. В частности, им пред­стоит договориться, станут ли они учитывать мнение друг друга в отношении персонального состава представительного органа, или сформируют его без всяких обсуж­дений путем делегирования участ­ников.

Трудовой кодекс указывает, что представитель должен быть опре­делен от каждой профсоюзной организации. Это положение акту­ально для предприятий, где одно­временно действуют первичные организации, численность которых несопоставима. Например, если на предприятии три профсоюза, в одном из которых состоит 500, в другом - 100, а *в* третьем - 10 работников, то единый представи­тельный орган, сформированный пропорционально их численности, должен насчитывать 61 человека. Чтобы не доводить ситуацию до абсурда, Трудовой кодекс позволя­ет поступить иначе. В нашем при­мере это будет создание предста­вительного органа в составе 7 че­ловек: пять - от первого проф­союза и по одному от второго и третьего.

Численность работников, не являющихся членами профсоюза, но при этом уполномочивших тот или иной профсоюз представлять свои интересы, при формировании единого представительного орга­на, к сожалению, не учитывается. В ст. 37 Трудового кодекса РФ со­держится прямое указание на то, что оно осуществляется в зависи­мости от численности членов профсоюза.

Если представительный орган не создан в течение пяти кален­дарных дней с момента начала коллективных переговоров, то представительство интересов всех работников организации осуществ­ляет первичная профорганизация, объединяющая более половины работников. Однако за остальны­ми профсоюзными организациями сохраняется право направить сво­их представителей в состав пред­ставительного органа до момента подписания колдоговора.

**ВАРИАНТ 4. В организации действует несколько первич­ных профсоюзных организаций, ни одна из которых не объеди­няет более половины работни­ков.**

В этом случае созывается об­щее собрание (конференция) ра­ботников, и оно тайным голосова­нием определяет первичную проф­союзную организацию, которой поручается формирование пред­ставительного органа.

Допустим, что другие профсою­зы, действующие в организации, не захотели участвовать в представи­тельном органе. Тогда, по проше­ствии пяти дней, избранная работ­никами первичная профсоюзная организация начинает коллективные переговоры в качестве их единствен­ного представителя. Это не лишает другие профсоюзы права подклю­читься к переговорному процессу в любой момент вплоть до подписа­ния коллективного договора.

**Работодатель -** физическое лицо либо юридическое лицо (орга­низация), вступившее в трудовые отношения с работником *(ст. 20 ТК РФ).*

Филиалы, представительства, иные обособленные структурные подразделения организации не являются работодателями. Тем не менее, в них могут заключаться отдельные коллективные договоры *(ст. 40 ТК РФ).* Таким образом, в крупных организациях, обладаю­щих разветвленной структурой, возможно заключение десятков коллективных договоров с одним и тем же работодателем.

**Представители работодателя.** Представителями работодателя при проведении коллективных пе­реговоров, заключении или изме­нении коллективного договора яв­ляются руководитель организации или уполномоченные им лица в со­ответствии с Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительны­ми документами и локальными нормативными актами (ПРИКАЗ) *(ст. 33 ТК РФ).*

Интересы работодателя при коллективных переговорах обычно представляет руководитель орга­низации (единоличный исполни­тельный орган юридического лица), если иное не предусмотре­но ее уставом.

*Руководитель филиала, пред­ставительства, иного обособленно­го структурного подразделения организации, в котором заключает­ся коллективный договор, пред­ставляет интересы работодателя в соответствии с приказом руководи­теля или уставом организации.*

*Руководитель организации впра­ве издать* ***приказ или распоряже­ние****, в котором* ***он полностью или частично делегирует*** *свои полномо­чия по ведению коллективных пе­реговоров, заключению и измене­нию коллективного договора другим лицам. Если передача полномочий им не оформлена, первичной проф­организации или иным представи­телям работников следует настаи­вать* ***на личном участии руководи­теля в переговорах.*** *В противном случае заседания комиссии по под­готовке проекта колдоговора пре­вратятся в пустые дискуссии с людьми, не имеющими права при­нятия решений, а любые договорен­ности, достигнутые на таких засе­даниях, не будут иметь силы.*

    **СОЗДАНИЕ КОМИССИИ ДЛЯ ПЕРЕГОВОРОВ**

Инициатором коллективных пе­реговоров по разработке, заключе­нию и изменению коллективного договора вправе выступить любая из сторон.

Представители стороны, полу­чившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обяза­ны в течение семи календарных дней вступить в них *(ст. 36 ТК РФ). В* этот срок включаются и нерабо­чие дни. Если последний день сро­ка приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считает­ся ближайший следующий за ним рабочий день *(ст. 14 ТК РФ).* На­пример, если срок вступления в переговоры истекает 12 декабря, а следующие за ним 13 и 14 декабря являются нерабочими днями, то последним днем, когда сторона, получившая уведомление, обязана начать переговоры, является 15 декабря.

**Уведомление вручается в уста­новленном порядке лицу, ответ­ственному за прием деловой кор­респонденции в организации, с отметкой на копии документа о дате его получения, или направля­ется на имя руководителя органи­зации почтовым отправлением с уведомлением о вручении.**

**Уведомление составляется в произвольной форме. В нем реко­мендуется сформулировать ваши предложения по срокам, порядку и месту проведения переговоров, указать состав лиц, избранных в комиссию по коллективным перего­ворам решением профсоюзного органа, единого представительно­го органа нескольких первичных профсоюзных организаций или иных представителей работников.**

**Примерный текст уведомления со стороны представителей ра­ботников выглядит следующим образом (Образец №1).**

Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключе­нии, изменении или дополнении коллективного договора, а также не обеспечение работы комиссии по заключению коллективного до­говора в определенные сторонами сроки влекут наложение админист­ративного штрафа в соответствии со ст. 5.28 Кодекса РФ об администра­тивных правонарушениях.

 Приступая к коллективным пе­реговорам, стороны на равноправ­ной основе образуют комиссию для их ведения, подготовки проекта коллективного договора и его зак­лючения. Лиц, направляемых для работы в комиссии, каждая из сто­рон определяет самостоятельно, в рамках совместных договореннос­тей о ее количественном составе.

Создание комиссии оформляется приказом руководителя организа­ции (Образец №2).

*Образец №1*

**Руководителю организации  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

**о начале коллективных переговоров**

**Профсоюзный комитет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*наименование организации)***

***(варианты:***

**а) единый представительный орган первичных профсоюзных организаций *(указать, каких),* сформированный совместным решением профсоюзных коми­тетов *(дата),* протокол от \_\_\_\_№\_\_ \_ ,**

**б) представительный орган *(или* представитель) работников, уполномочен­ный решением общего собрания (конференции) работников от\_\_ протокол №     )**

**уведомляет Вас о намерении вступить в переговоры по заключению коллек­тивного договора на 20\_\_- 20\_\_ гг.**

**В соответствии с 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)***

**Интересы работников на переговорах представляют:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**(*Список членов комиссии со стороны работников).***

**Заседания комиссии предлагаем проводить еженедельно по вторникам или средам в любое удобное стороне Работодателя время, местом переговоров определить \_\_\_\_\_\_.**

**Председатель профкома**

***(Иные лица, возглавляющие***

***представительство работников)* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**(*подпись)***

**«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ года**

 *Образец №2*

     **ПРИКАЗ**

|  |  |
| --- | --- |
| №\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*дата)* |

О проведении коллективных переговоров

по подготовке и заключению коллективного договора

В соответствии с Трудовым кодексом РФ,уведомлением профсоюзной организации от \_\_\_\_\_\_ о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Приступить к переговорам по подготовке и заключению коллективного договора на 20\_\_ - 20\_\_ гг.;

2. Сформировать двустороннюю комиссию в составе \_\_ человек, поручив представлять интересы работодателя: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(перечень)*

и включив в нее со стороны работников\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(перечень из постановления профкома от «\_\_\_»\_\_\_\_20\_\_ г. №\_\_\_ );*

3. Освободить всех членов комиссии от основной работы на время ее за­седаний на все время переговоров с сохранением среднего заработка;

4. Утвердить Положение о порядке ведения переговоров и заключении кол­лективного договора на 20\_\_ - 20\_\_ гг.

5. Заседания комиссии проводить еженедельно по вторникам в 15.00.

6. Руководителям отделов на основании письменного запроса представлять в комиссию необходимую для коллективных переговоров информацию в тече­ние \_ дней *(указать срок не более двух недель).*

*7.* Начальнику АХО \_\_\_\_\_ подготовить помещение \_\_\_\_\_\_\_\_\_ для ведения в нем переговоров, обеспечить членов комиссии всем необходимым для работы по подготовке проекта коллективного договора.

Руководитель организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(подпись)*

**ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ ПО ПЕРЕГОВОРАМ**

Трудовой кодекс дает предста­вителям сторон практически пол­ную свободу решения вопросов о сроках, месте и порядке коллек­тивных переговоров *(ст. 37 ТК РФ).* **Единственное ограничение содер­жится в требовании подписать коллективный договор на согласо­ванных условиях в срок не по­зднее трех месяцев со дня нача­ла переговоров *(часть 2 ст. 40 ТК РФ).***Условия деятельности двусторонней ко­миссии следует отразить в специ­альном Положении, утверждае­мом приказом руководителя орга­низации и постановлением профсоюзного комитета *(см. при­ложение 1).*

Работодатель обязан создать условия, обеспечивающие дея­тельность представителей работ­ников и комиссии по переговорам, в том числе безвозмездно предос­тавить им помещения для заседа­ний, проведения собраний и кон­сультаций, средства внутренней связи и информации, множитель­ную и иную оргтехнику, места для размещения стендов.

Заседания комиссии лучше проводить "на нейтральной терри­тории" - в помещении, приспособ­ленном для ведения переговоров, но при этом не являющемся ни кабинетом руководителя органи­зации, ни комнатой профкома. Тогда все члены комиссии будут чувствовать себя максимально свободно.

**Успех переговоров во многом зависит от поведения председате­ля заседаний. Очень часто комис­сию возглавляют два сопредседа­теля от каждой из сторон, которые по очереди ведут заседания. Зада­ча председателя - поддержание порядка во время дискуссий, стро­гое следование принципам соци­ального партнерства и совместно выработанному регламенту перего­воров. На роль председателя не­обходимо выдвигать людей, авто­ритетных в коллективе, обладаю­щих навыками конструктивного диалога, умеющих ценить время, контролировать свои эмоции, раз­решать конфликтные ситуации, возникающие между участниками переговоров, и жестко требовать соблюдения совместно выработан­ного порядка работы комиссии.**

К переговорам необходимо тщательно подготовиться. Каждая из сторон должна заранее вырабо­тать предложения о содержании коллективного договора, проду­мать стратегию и тактику своего поведения на переговорах. Членам комиссии необходимо изучить нор­мативно-правовую базу регулиро­вания вопросов, которые должны стать предметом двусторонних договоренностей, и в первую оче­редь:

***Трудовой кодекс Российской Федерации;***

***Кодекс РФ об администра­тивных правонарушениях;***

***Федеральный закон от 12 ян­варя 1996 г. № 10-ФЗ "О профес­сиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изменениями и дополнениями);***

Перечисленные законы регули­руют коллективно-договорные от­ношения в части, не противореча­щей Трудовому кодексу РФ.

Представители сторон должны изучить содержание всех видов соглашений, распростра­няющихся на организацию. Догово­ренности, достигнутые на более высоких уровнях социального парт­нерства, - это основа для разра­ботки содержания коллективного договора.

Участники переговоров должны располагать информацией о ре­зультатах и перспективах деятель­ности их организации. На основе анализа этой информации, пред­ставителям работников следует продумать максимальные и мини­мальные границы выдвигаемых требований, а представителям ра­ботодателя - максимальные и ми­нимальные условия, на которые они готовы согласиться. Это позво­лит обеим сторонам гибко манев­рировать в процессе переговоров.

Желательно, чтобы члены комис­сии освоили навыки переговорного процесса на социально-психологи­ческих тренингах, познакомились с научной и учебной литературой по этому вопросу. Это позволит им гра­мотно вести переговоры:

- не тратить время на позицион­ный торг;

- уважать собеседника и отде­лять людей от проблемы;

- сосредоточить внимание на ин­тересах, а не на позициях;

- изобретать взаимовыгодные варианты;

- настаивать на использовании объективных критериев;

- не поддаваться давлению;

- вовремя распознавать намере­ния и уловки другой стороны.

**Трудовой кодекс РФ установил, что стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующе­го запроса имеющуюся у них ин­формацию, необходимую для ве­дения коллективных переговоров. Невыполнение этого требования работодателем или лицом, его представляющим, влечет наложе­ние административного штрафа *(ст. 5.29 КоАП).***Участники коллектив­ных переговоров, другие лица, свя­занные с ведением переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если они относятся к охраняемой законом тайне (госу­дарственной, служебной, коммер­ческой и иной). Лица, их разгласив­шие, привлекаются к дисциплинар­ной, административной, граж­данско-правовой, уголовной ответ­ственности в порядке, установлен­ном федеральными законами *(ст. 37 ТК РФ).*

Участники переговоров осво­бождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех меся­цев.

Трудовой кодекс несколько сни­зил уровень защищенности пред­ставителей работников, участ­вующих в коллективных перегово­рах *(ст. 39 ТК РФ). В* период ведения переговоров они не могут без пред­варительного согласия органа, уполномочившего их на представи­тельство, быть подвергнуты дисцип­линарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя.

Представитель работников мо­жет теперь без всяких согласований быть уволен за разглашение госу­дарственной, коммерческой, слу­жебной и иной тайны *(подп. "в" п. 6 ст. 81 ТК РФ).* Однако речь идет только об охраняемой законом тайне, а не о сведениях, "засекречен­ных" руководителем организации.

Практика показывает, что пере­говоры идут быстрее и успешнее в тех организациях, где представите­ли сторон составили график перего­ворного процесса и спланировали повестку дня заседаний комиссии. Ведение протоколов - еще один важный фактор, дисциплинирующий участников переговоров. Приводим примерную форму протокола (Образец №3).

 *Образец №3*

**ПРОТОКОЛ №\_\_\_\_**

**работы комиссии по переговорам**

|  |
| --- |
| Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Время работы с\_\_\_\_\_до\_\_\_\_\_ часовВ переговорах участвовали:Члены комиссии:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Приглашенные лица:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Рассматриваемый вопрос\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Соглашение достигнуто по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Разногласия1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 3.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и т.д.Решено:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Внесены предложения: 1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 3.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Дата следующей встречи\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Вопросы, которые будут обсуждаться\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Подписи сопредседателей комиссии:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Секретарь \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  |

**Мы уже отмечали, что Трудовой кодекс ограничил срок ведения пе­реговоров: три месяца со дня их начала. В том случае, если сторо­ны не сумеют к этому времени най­ти согласие по отдельным положе­ниям разрабатываемого ими проек­та, они должны подписать кол­лективный договор на согласован­ных условиях с одновременным со­ставлением протокола разногласий. Необоснованный отказ работодате­ля или лица, его представляющего, от заключения коллективного дого­вора, наказывается административ­ным штрафом *(ст. 5.30 КоАП).***

**Неурегулированные разногла­сия могут быть предметом даль­нейших переговоров - теперь уже по изменению и дополнению кол­лективного договора – или, в крайнем случае, разре­шаться в порядке коллективного трудового спора соответствии с главой 61 Трудового кодекса.**

Новый порядок заключения кол­лективного договора, установлен­ный Трудовым кодексом, освобо­дил представителей сторон от обя­занности проводить обсуждение проекта коллективного договора в структурных подразделениях орга­низации и утверждать его на об­щем собрании (конференции) ра­ботников.

*Вы же, помните, что про­ведение общего собрания (конфе­ренции) работников по заключению коллективного договора выполняло ряд важных функций: содержание проекта договора до­водилось до сведения большин­ства работников, всем работникам (а не только выборным представи­телям) предоставлялась возмож­ность внести свои замечания и предложения, и, наконец, это была форма осуществления контроля рядовых членов профсоюза и тру­дового коллектива в целом за дей­ствиями своих выборных органов, поэтому*, **имеет смысл сохранить традицию обсуж­дения проекта коллективного дого­вора в структурных подразделени­ях организации и утверждения его на общем собрании (конференции) работников.**

Практика показывает, что под­писание коллективного договора лучше всего проводить на собра­нии (конференции) работников.

Деловая атмосфера собрания, тор­жественная обстановка подписа­ния коллективного договора под­черкивают важность это­го документа как правового акта, регулирующего внутреннюю жизнь организации.

**СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Согласно ст. 41 ТК РФ, содер­жание и структура коллективного договора определяются сторона­ми. Однако включаемые в него вопросы не должны выходить за пределы социально-трудовых от­ношений в организации.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязатель­ства работодателя и работников по вопросам:

• форм, систем и размеров оп­латы труда;

выплаты пособий, компенсаций;

• механизма урегулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения по­казателей, определенных коллек­тивным договором;

• занятости, переобучения, ус­ловий высвобождения работников;

• рабочего времени и времени отдыха, включая предоставление и

• продолжительность отпусков;

улучшения условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

•соблюдения интересов работ­ников при приватизации организа­ции, ведомственного жилья;

• экологической безопасности и охраны здоровья работников на производстве;

 льгот для работников, совме­щающих работу с обучением;

• оздоровления и отдыха работ­ников и членов их семей;

 контроля за выполнением кол­лективного договора, порядка вне­сения в него изменений и допол­нений, ответственности сторон, обеспечения нормальных условий деятельности представителей ра­ботников;

отказа от забастовок при вы­полнении соответствующих усло­вий коллективного договора и

 другим вопросам, определен­ным сторонами.

Этот перечень является реко­мендательным и не исчерпывает возможного содержания коллектив­ного договора. Поэтому участники переговоров сами должны решать, чем его наполнить.

В коллективный договор вклю­чаются и нормативные положения, если в законах и иных норматив­ных правовых актах содержится прямое предписание об обяза­тельном закреплении этих поло­жений в колдоговоре *(ст. 41 ТК РФ).*

**ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ВНЕСЕНИЕ**

**ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ**

**С вступлением в силу Трудово­го кодекса РФ правовые нормы, регулирующие действие коллек­тивного договора, претерпели за­метные изменения.**

Стало возможным появление колдоговоров, действующих непродолжи­тельное время - например, **квар­тал или полугодие**. Максимальный срок, на который можно заключить этот правовой акт, остался пре­жним - **три года**.

**Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сто­ронами либо со дня, установлен­ного коллективным договором.**

В ст. 43 ТК РФ сказано, что стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Как и в случае с заключением коллектив­ного договора, минимальный срок его продления не ограничен.

Решение о продлении действия коллективного договора должно быть документально офор­млено. Однако в законодательстве нет такого механизма. Поэтому, мы предлагаем, оформлять пролонгацию дополнением к коллективному договору. Образец дополнения в раздаточном материале.

Коллективный договор сохраня­ет свое действие в случаях:

- изменения наименования орга­низации, расторжения трудового договора с руководителем органи­зации - в течение всего срока, на который он был заключен;

**- реорганизации (слияния, присо­единения, разделения, выделения,) организации - в течение всего срока реорганиза­ции. При реорганизации в порядке преобразования коллективный договор сохраняет свое действие;**

- смены формы собственности организации - в течение трех ме­сяцев со дня перехода прав соб­ственности;

**- ликвидации организации - в течение всего срока проведения ликвидации.**

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право на­править другой стороне предложе­ния о заключении нового коллек­тивного договора или продлении действия прежнего в срок до трех лет ***(ст. 43 ТК РФ).***

**При приеме на работу работодатель обязан озна­комить нового работника с коллек­тивным договором *(ст. 68 ТК РФ).***

**РЕГИСТРАЦИЯ В ОРГАНЕ ПО ТРУДУ**

**Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. В Ульяновской области регистрация Агентством по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области.**

**Регистрация уведомительная. Коллективный договор (соглашение) вступает в силу с момента принятия, либо с момента, указанного в самом коллективном договоре (соглашении) и не зависит от момента регистрации.**

Агентство по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области (5-й этаж, каб.17), выявляя условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, и сообщает об этом представите­лям сторон, подписавшим коллек­тивный договор (соглашение), а так­же в соответствующую государ­ственную инспекцию труда. **Условия коллективного договора, соглаше­ния, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению *(ст. 50 ТК РФ).***

**Для уведомительной регистрации должны быть представлены минимум два экземпляра коллективного договора (соглашения). Подписи и печати, их заверяющие, должны быть подлинными. Страницы во всех экземплярах должны быть пронумерованы сквоз­ной нумерацией. Каждый экземпляр коллективного договора следует прошить и скрепить печатью с указанием количества прошитых страниц.**

**Необходимо также подготовить сопроводительное письмо, в котором указать:**

* **адрес организации:**
* **фамилию, имя, отчество (полностью) представителей сторон, подписавших коллективный договор;**
* **контактные телефоны представителей сторон;**
* **отрасль (по основному виду деятельности).**

Если коллективный договор заключен иными представителями работников, кроме первичной профсоюзной организации, то для регистрации потребуется выписка из протокола общего собрания (конференции) о наделении представителя работников пол­номочиями на ведение переговоров и заключение коллективного договора от их имени.

Регистрация носит бесплатный и уведомительный характер. При регистрации на коллективном договоре проставляются необходимые реквизиты (штамп регистрации и подпись должностного лица). Регистрация происходит в день обращения. Зарегистрированные экземпляры за исключением одного возвращаются представителям сторон. Один экземпляр остается для выявления условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством. Срок проверки коллективного договора (соглашения) на соответствие трудовому законодательству составляет не больше месяца. По истечении этого срока при выявлении условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, сторонам коллективного договора (соглашения) направляются уведомления и сообщение в государственную инспекцию труда Ульяновской области , при отсутствии таких условий, сторонам сообщается, что такие условия не выявлены.

**Изменения и дополнения коллективного договора также необходимо регис­трировать.**

**КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Мало заключить коллективный договор, необходимо еще постоян­но контролировать его выполне­ние. Контроль, согласно ст. 51 ТК РФ, осуществляется сторонами социального партнерства, их пред­ставителями, соответствующими органами по труду. При проведе­нии контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого ин­формацию.

**С этой целью стороны совмес­тным решением формируют спе­циальную комиссию либо поруча­ют функции контроля комиссии для ведения коллективных пере­говоров.**

 Комиссия проверяет выполне­ние коллективного договора со­гласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профкома, отдель­ных работников. Стороны должны решить вопрос периодичности за­седаний комиссии, предусмотреть порядок оповещения работников об итогах проводимых проверок.

Стороны могут не создавать комиссию, а проверять выполнение коллективного договора самостоя­тельно, периодически встречаясь на совместном заседании по рас­смотрению итогов проверок.

**Общей практикой стал ежегод­ный (или полугодовой) отчет о вы­полнении коллективного договора перед работниками. От каждой из сторон на собрании (конференции) выступают их первые руково­дители.**

**Согласованный сторонами по­рядок контроля следует отразить в тексте коллективного договора.**

Трудовым кодексом установле­но, что по обязательствам учреж­дений, финансируемых полностью или частично собственником (учре­дителем), вытекающим из трудо­вых отношений, дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в установленном за­коном порядке (ст. 20 ТК РФ).

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору влечет на­ложение административного штра­фа (ст. 5.31 КоАП).

Приложение № 1

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке ведения переговоров между работниками**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(наименование организации)*

**и работодателем**

**о заключении коллективного договора на 20\_\_ год (годы)**

**1. Стороны, ведущие коллективные переговоры.**

Сторонами      коллективного     договора     являются: работодатель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(наименование организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации)*

представленный в лице\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, *(должность, Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченных им лиц в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами),* именуемый далее  «Работодатель»,

и работники организации,  именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

                                                        *(название)*

именуемые далее «Представитель», в лице председателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

*(Ф.И.О.)*

Каждая из сторон знает и признает полномочия представителей другой стороны.

**2. Организация ведения коллективных переговоров и подготовки про­екта коллективного договора.**

2.1. Для ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходи­мыми полномочиями представителей по \_\_\_\_ человек, выдвинутых от каждой стороны.

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

2.3. Участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание проекта коллективного дого­вора.

Заседания комиссии в обязательном порядке протоколируются.

2.4. Стороны должны предоставлять друг другу в срок до \_ дней с момен­та получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необ­ходимую для ведения коллективных переговоров.

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. Общий срок ведения переговоров не должен превышать \_\_ *(не более 3 месяцев)* с момента их начала.

2.8. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются государственной, коммерческой или служебной тайной. Лица, разглашающие эти сведения, при­влекаются к установленной законодательством ответственности.

2.9. Комиссия в течение \_\_ *(указать срок)* разрабатывает проект коллек­тивного договора и не позднее \_\_ *(указать срок)* передает его для обсужде­ния на собраниях коллективов структурных подразделений организации.

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

2.11. Комиссия с учетом поступивших в период предварительного обсужде­ния замечаний и предложений дорабатывает проект в \_\_ срок и передает его представителям сторон коллективных переговоров.

2.12. 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.

Протокол направляется в органы, полномочные решить указанные в нем вопросы.

При необходимости за счет работодателя приглашаются эксперты, посред­ники. На период до получения решения полномочного органа или рекомендаций посредника переговоры могут быть прерваны.

2.13. В случаях когда согласованные решения выработать не удается из-за позиции представителей сторон, для урегулирования разногласий используют­ся примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Феде­ральным законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров".

2.14. Работодатель обязан заключить коллективный договор на согласован­ных сторонами условиях.

2.15. Подписанный коллективный договор выносится на утверждение обще­го собрания (конференции) работников организации не позднее \_\_\_ *(указать срок).* Оставшиеся несогласованными позиции оформляются протоколом разно­гласий, который является основанием для дальнейших переговоров либо кол­лективного трудового спора.

2.16. В случае отказа общего собрания (конференции) работников утвердить коллективный договор представители работодателя и профсоюзный комитет возобновляют коллективные переговоры в целях изменения коллективного до­говора.

Срок таких переговоров не может превышать \_\_\_\_ дней.

2.17. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем (его представителями) до сведения работников в тече­ние \_ дней после его подписания. Для этих целей он размножается в необхо­димом количестве экземпляров, которое определяется по соглашению сторон.

2.19. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется работодателем в орган по труду *(название)* для уведомительной регистрации.

**3. Состав комиссии по выработке проекта коллективного договора.**

3.1. Сопредседатель комиссии от работников:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.2. Сопредседатель комиссии от работодателя:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_

3.3. Члены комиссии от работников:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.4. Члены комиссии от работодателя:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.5. Секретарь комиссии: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**4. Место проведения переговоров.**

Местом ведения переговоров является\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**5. Гарантии и компенсации за время переговоров.**

5.1. Лица, участвующие в переговорах, подготовке проекта коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в этой работе, 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, предусмотренном законодательством о труде и коллективным договором.

5.2. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной либо на условиях, предусмотренных коллективным договором.

5.3. Представители профсоюзной организации, участвующие в коллектив­ных переговорах, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе рабо­тодателя, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение про­ступка, за который предусмотрено увольнение с работы.