

Методические рекомендации по порядку разработки проекта коллективного договора и заключению коллективного договора

Методические рекомендации по порядку разработки проекта коллективного договора и заключению коллективного договора и Макет коллективного договора (прилагается) разработаны на основе методических рекомендаций, разработанных Министерством труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области и Федерации профсоюзов Новосибирской области и предназначены для практической помощи как профсоюзным организациям, так и работодателям при ведении коллективных переговоров по заключению коллективных договоров в организациях.

Организации могут включать в текст коллективного договора те или иные статьи нормативных правовых актов, **а также положения, расширяющие социальные гарантии с учетом финансово-экономических возможностей.** Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. Коллективный договор обособленного структурного подразделения не должен содержать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с коллективным договором всей организации.

Необходимость заключения коллективного договора вызвана тем, что в условиях многообразия организационно-правовых форм только коллективный договор может обеспечить защиту интересов работников и создать устойчивые отношения между работниками и работодателем организации. Только в коллективном договоре можно учесть особенности деятельности конкретной организации, использовать их ресурсы и возможности в интересах работников, развития производства. Трудовой кодекс и иные нормативно-правовые акты Российской Федерации, регулирующие трудовые и социально-экономические отношения, предусматривают лишь минимальные гарантии для работников. Более детальное регулирование трудовых отношений переносится на уровень организации или индивидуального предпринимателя и осуществляется с помощью коллективного договора.

1. Стороны коллективного договора.

Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Первичные профсоюзные организации и их органы могут представлять интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации.

Если переговоры по заключению коллективного договора ведет профсоюз, то работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также, если ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников, работниками на общем собрании (конференции) тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган). Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий (ст. 31 ТК РФ).

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями.

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель организации, работодатель — индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (ст. 33 ТК РФ).

Представителем работодателя при заключении коллективного договора в филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях организации является руководитель соответствующего подразделения, а также иное лицо (например, заместитель директора, генеральный директор, член правления) уполномоченные на это работодателем. Представитель работодателя должен быть наделен соответствующими полномочиями, что отражается в приказе, доверенности, заключенном с ним трудовом договоре.

Одним из условий признания юридической силы коллективного договора является документальное подтверждение представительских полномочий сторон коллективного договора. Полномочия профсоюза представлять работников при заключении коллективного договора должны быть закреплены в уставе или положении о первичной профсоюзной организации. Полномочия иных представителей работников оформляются решением собрания (конференции) в соответствии с принятым уставом. Полномочия представителей работодателя на ведение переговоров и заключение коллективного договора должны быть зафиксированы в уставе организации либо в ином правовом акте. Подписывать коллективный договор от имени работодателя должен руководитель организации.

2. Порядок ведения коллективных переговоров.

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

При наличии в организации 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).

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.

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).

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а также необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора в определенные сторонами сроки — влечет наложение административного штрафа в размере от десяти до тридцати минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.28 Кодекса РФ «Об административных правонарушениях»). За необоснованный отказ от заключения коллективного договора работодатель,

или лицо его представляющие подвергается административному штрафу в размере от 30 до 50 минимальных размеров оплаты труда. Дела о наложении штрафов рассматриваются государственной инспекцией труда в Новосибирской области.

Образец решения профсоюзного комитета или общего собрания трудового коллектива (конференции)

Профсоюзный комитет или общее собрание трудового коллектива (конференция) постановляет:

1. Обратиться к работодателю с письменным уведомлением о начале переговоров по заключению коллективного договора.
2. В комиссию по ведению переговоров от стороны работников направить следующих представителей: (указываются фамилии).

Образец письменного уведомления

Руководителю организации

Профсоюзный комитет или общее собрание трудового коллектива (конференция) предлагает приступить к переговорам по заключению коллективного договора.

В состав комиссии от работников предлагаем следующие кандидатуры: (указываются фамилии).

Решение профсоюзного комитета или общего собрания трудового коллектива (конференции) прилагается.

Образец приказа

Приказ о начале переговоров по заключению коллективного договора

На основании решения профсоюзного комитета или общего собрания трудового коллектива (конференции) приказываю:

1. Приступить к переговорам по заключению коллективного договора.
2. Для ведения переговоров создать комиссию в составе:
От работников: (фамилии представителей)

От работодателя: (фамилии представителей)

3. Освободить от основной работы с сохранением средней зарплаты на ____ дней (на время заседания комиссии) следующих членов комиссии: (фамилии членов комиссии).

4. _____ подготовить помещение для ведения переговоров.

Ф.И.О. (должность)

Руководитель организации

Согласовано: Представитель работников

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа.

Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей (ст. 35 ТК РФ). Состав комиссии, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора, место проведения и повестка дня переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками переговоров и оформляются приказом по согласованию с представителями работников. 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. Не

предоставления 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»).

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной).

3. Порядок разработки и заключения коллективного договора.

По завершению переговоров проект коллективного договора передается в структурные подразделения предприятия для обсуждения его содержания на собраниях трудовых коллективов. 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 работники представляют несколько профсоюзов, то коллективный договор подписывает каждый представитель. Со стороны работодателя подписание коллективного договора осуществляется руководителем предприятия (представительства, филиала), индивидуальным предпринимателем.

При не достижении 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 или разрешаться в соответствии ТК РФ.

4. Содержание и структура коллективного договора.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами самостоятельно, без вмешательства других лиц и органов. ТК РФ определен примерный перечень обязательств, которые могут включаться в коллективный договор (ст. 41). Этот перечень не является исчерпывающим, носит рекомендательный характер и имеет целью дать сторонам социального партнерства представление о возможном содержании коллективного договора.

В коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, но при определении содержания коллективного договора в конкретной организации необходимо исходить из финансовых возможностей организации и социальных проблем, актуальных для данного производства и коллектива. В случае ухудшения финансового состояния предприятия после принятия коллективного договора, работодатель может выступить с инициативой о внесении изменений и дополнений в коллективный договор. Эти изменения вносятся только по взаимному согласию в порядке, установленном коллективным договором или, если такой порядок не установлен, в порядке, установленном законодательством.

Необходимо соблюдать общие требования, предъявляемые к содержанию коллективного договора и определяющие его соотношение с иными нормативными актами. В соответствии со ст. 9 ТК РФ коллективные договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде. По сложившейся практике коллективный договор не должен ухудшать положение работников и по сравнению с соглашениями, распространяющими свое действие на данного работодателя и занятых у него работников. В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Устанавливается коллективным договором:

- системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования;

- порядок и сроки выплаты заработной платы, порядок индексации заработной платы работников;
- конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- конкретные размеры оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- применение систем нормирования труда, в том числе порядок введения, замена и пересмотр норм труда;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- продолжительность ежедневной работы (смены);
- график сменности;
- порядок работы в ночное время;
- порядок и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению. (ст. 50 ТК РФ). Так же коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с генеральным, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, действие которых распространяется на организацию.

5. Действие коллективного договора.

Коллективный договор, заключаемый работодателем и работниками организации или индивидуального предпринимателя, распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя независимо от членства в профсоюзе и других обстоятельств, в т.ч. режима работы, характера трудовой связи. В частности, коллективный договор распространяется на совместителей, надомников, работников, заключивших срочный трудовой договор. Аналогично коллективный договор,

заключенный в обособленном структурном подразделении, распространяется на всех работников соответствующего структурного подразделения. Коллективный договор распространяется также на работников, поступивших на работу после его заключения. (ст. 43 ТК РФ).

В коллективном договоре указывается момент, с которого наступает действие коллективного договора (это может быть момент подписания договора или конкретная дата) и срок на который он заключен. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет. Заключение коллективного договора на срок более одного года оправдывает себя в условиях стабильной экономики. По истечении установленного срока стороны должны приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о продлении срока действия коллективного договора, но не более чем на три года. ТК РФ предусматривает право сторон неоднократно продлевать действие коллективного договора, что согласуется с практикой социального партнерства, сложившейся как в нашей стране, так и за рубежом, и будет способствовать стабильности коллективно-договорного регулирования.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. В случае реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. 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 на срок до трех лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

6. Внесение изменений в коллективный договор.

Изменение и дополнение коллективного договора могут осуществляться либо в процессе проведения коллективных переговоров, т.е. по правилам его заключения (ст. 37 ТК РФ), либо в порядке, установленном самим коллективным договором.

Выбор одного из двух предлагаемых рассматриваемой нормой вариантов осуществляется представителями сторон. Серьезные изменения, касающиеся принципиальных вопросов, таких как система оплаты и стимулирования труда, социальная программа организации, порядок индексации заработной

платы, целесообразно вносить после проведения коллективных переговоров. Незначительные дополнения (изменения) могут быть внесены по согласованию между представителями сторон без коллективных переговоров.

На практике представители сторон поручают комиссии по ведению коллективных переговоров контролировать выполнение коллективного договора и по мере необходимости вносить в него изменения и дополнения.

7. Контроль за выполнением коллективного договора.

В соответствии с законодательством контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду. В коллективном договоре следует предусмотреть сроки отчета сторон (как правило, два раза в год) о его выполнении на общем собрании (конференции) работников организации, индивидуального предпринимателя с указанием органа, который будет осуществлять контроль за выполнением обязательств коллективного договора. Контроль за выполнением коллективного договора со стороны работников должен осуществлять профсоюзный комитет или иные представители работников. Выполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, контролируется и стороной работодателя (администрацией организации). Функции постоянного контроля за выполнением коллективного договора можно возложить на комиссию по заключению коллективного договора, куда входят представители обеих сторон.

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»). В случае нарушения работодателем условий коллективного договора профком или иной представитель работников вправе направить работодателю требование об устранении этих нарушений. В случае отказа устранить нарушения представители работников имеют право обратиться в государственную инспекцию труда для привлечения работодателя к ответственности или прибегнуть к процедуре разрешения коллективного трудового спора в соответствии с ТК РФ.

8. 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. Государственная инспекция труда может выдавать предписание об устранении нарушения трудовых прав работников.