|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **ЧИТИНСКАЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ (ГОРОДСКАЯ) ОРГАНИЗАЦИЯ**  ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ | |



**Информационный бюллетень № 9**

**ТЕХНОЛОГИЯ**

**РАЗРАБОТКИ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ**

**КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**(РЕКОМЕНДАЦИИ ПЕРВИЧНЫМ ПРОФСОЮЗНЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ ПО ПОДГОТОВКЕ ПРОЕКТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ЕГО ЗАКЛЮЧЕНИЮ)**

Чита, 2024 г.

**Коллективный договор** – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем, в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации - далее в тексте этой брошюры – ТК РФ), являющийся одной из форм социального партнёрства (ст.27 ТК РФ).

**Нормативно – правовая база колдоговорного процесса:**

**-** Международные трудовые нормы (конвенции и рекомендации Международной Организации Труда (МОТ) и других организаций, ратифицированные Российской Федерацией);

- Трудовой кодекс Российской Федерации (ч.2, ст. 23, 24, 25, 29, 30, 33, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43,44,50,51,54,55);

- Кодекс РФ об административных правонарушениях (Федеральный закон от 31 декабря 2001г. №198 ФЗ);

- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.96 г. (ред. от 22.12.2014 № 444-ФЗ).

**ПОЧЕМУ**

**коллективный договор нужен работодателю?**

1. Наличие коллективного договора – признак солидной организации, уверенно смотрящей вперед, заботящейся о своем кадровом потенциале.

2. Заключение коллективного договора оказывает положительное влияние на мотивацию труда.

3. В процессе работы над проектом коллективного договора работодатель составит максимально точное представление о реальных интересах и потребностях работников.

4. Заключение коллективного договора поможет находить партнерские отношения с Профсоюзом, и работодатель сможет убедиться, насколько это эффективный помощник в работе с персоналом.

**ПОЧЕМУ**

**коллективный договор нужен работникам и профсоюзам?**

1. Коллективный договор устанавливает права и гарантии, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством.

2. Большинство работников не могут в одиночку добиться для себя условий труда, установленных в коллективном договоре, заключенным Профсоюзом с работодателем.

3. Коллективный договор – это ***единственный*** документ в системе социального партнерства, невыполнение обязательств которого может быть рассмотрено в судебном порядке.

4. Коллективный договор – главный инструмент реализации защитной функции Профсоюза в организации, показатель эффективности работы профкома, конкретный механизм реализации законных прав Профсоюза.

**Представители работников**

**в социальном партнерстве.**

**Работники -** физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем (ст. 20 ТК РФ)

**Представители работников:**

- органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами (ст. 29 ТК РФ);

- иные представители, избранные тайным голосованием на общем собрании (конференции) работников организации и уполномоченные им (ст. 31 ТК РФ);

- работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган профсоюза представить их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением (ст.30 ТК РФ).

**Представители работодателей**

**в социальном партнерстве**

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

**Представители работодателей -** руководители организаций или другие полномочные в соответствии с уставом организации.

**Варианты представительства интересов работников**

|  |
| --- |
| **Вариант 1** |
| В организации действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая в своих рядах **более половины работников.**  **Представительство**  Такая первичная организация обладает исключительным правом на представительство интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением (ст. 29 ТК РФ). |
| **Вариант 2** |
| В организации – несколько первичных профсоюзных организаций, объединяющие в совокупности в своих рядах более **половины работников.**  **Представительство**  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). |
| **Вариант 3** |
| Работники данного работодателя **не объединены в какие–либо первичные профсоюзные организации** или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя.  **Представительство**  На общем собрании (конференции) работников для осуществления полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган). Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий (ст.31 ТК РФ). |

**Технология заключения коллективного договора (*7 шагов к успеху*).**

**Шаг первый**

**Письменное уведомление о начале переговоров**

1. Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора вправе выступить любая из сторон (ст. 36 ТК РФ).

2. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана в **7-дневный срок** начать переговоры (ст. 36 ТК РФ*).*

3. Лица, предоставляющие работодателя и уклоняющиеся от участия в переговорах, подвергаются штрафу (ст. 54 ТК РФ).

4. Уведомление следует вручить в установленном порядке лицу, ответственному в организации за прием деловой корреспонденции, или послать почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

5. Отсчет 7-дневного срока для вступления в переговоры производится не со дня подписания уведомления, а со дня его получения другой стороной.

**Образец уведомления**

Руководителю организации

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

**о начале коллективных переговоров**

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

а) представительный орган (или представитель) работников уполномоченный решением общего собрания (конференции) работников от \_\_\_\_\_протокол №\_\_

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

уведомляет Вас о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного договора на \_\_\_\_\_ годы. В соответствии со ст. 36 Трудового кодекса РФ предлагаем в 7-дневный 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 течении \_\_\_\_\_ (срок не более 3 месяцев) и заключить коллективный договор до \_\_\_\_\_\_\_ (число, месяц)

**Интересы работников на переговорах представляют \_\_**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (список членов комиссии со стороны работников)

Заседание комиссии предлагаем проводить еженедельно в любое удобное стороне Работодателя время.

Представитель профкома

(иные лица, возглавляющие

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

«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г. подпись

**Шаг второй**

**Создание комиссии для переговоров**

1. Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора обе стороны **на равноправной основе** образуют двустороннюю комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей.

2. Представители каждой из сторон выдвигают в состав равное число ее членов, при этом сами решают, кто ими станет.

3. Трудовой кодекс РФ дает представителям сторон практически полную свободу решения вопросов о сроках, месте и порядке ведения коллективных переговоров.

4. Этим представителем необходимо **в течении 5 календарных дней** сформировать единый представительный орган для ведения переговоров, разработки единого проекта и заключения единого коллективного договора (ст. 37 ТК РФ).

5. Создание комиссии **оформляется приказом** руководителя организации и постановлением профсоюзного комитета*.*

6. Если от работников выступает несколько представителей, то ими формируется единый представительный орган.

7. Если единый представительный орган не создан, представители работников ведут переговоры и заключают коллективный договор самостоятельно (ст. 37 ТК РФ*).*

**Образец приказа**

**ПРИКАЗ**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_**

**«О проведении коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, раздел 2 «Социальное партнерство в сфере труда», уведомлением профсоюзный организации от \_\_\_\_\_ о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора.

**ПРИКАЗЫВАЮ**:

1.Приступить к переговорам по подготовке и заключению коллективного договора на \_\_\_\_\_\_ годы.

2. Утвердить комиссию по ведению коллективных переговоров в следующем составе:

От имени работодателя:

1. Сопредседатель;

2. Члены комиссии.

От имени профкома (работников):

1. Сопредседатель;

2. Члены комиссии.

3.Освободить всех членов комиссии от основной работы (список) на время переговоров с сохранением среднего заработка (ст. 39 ТК РФ).

4. Заседание комиссии проводить еженедельно (конкретно).

5. Комиссии разработать проект коллективного договора до \_\_\_\_\_\_\_(указать срок).

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

7. Определить помещение для ведения переговоров, обеспечить членов комиссии всем необходимым для работы по подготовке проекта коллективного договора.

Руководитель организации

**Шаг третий**

**Организации работы комиссии по переговорам**

1.Сроки работы двусторонней комиссии – не более 3 месяцев со дня начала переговоров (ст.40 ТК РФ).

2. Участники переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, не более 3-х месяцев (ст.39 ТК РФ).

3. Представители сторон составляют график переговорного процесса и планируют повестку дня заседаний комиссии.

4.Для повышения эффективности переговоров и степени ответственности сторон рекомендуется протоколировать заседания комиссии.

5. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров (ст. 37 ТК РФ).

6.Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной (ст. 39 ТК РФ).

**Образец протокола**

**ПРОТОКОЛ №\_\_**

**Работы комиссии по переговорам**

Дата: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

В переговорах участвовали: члены комиссии, приглашенные лица.

Рассматриваемый вопрос:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Соглашение достигнуто:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Разногласия:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Решения:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Внесены предложения:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата следующей встречи: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вопросы, которые будут обсуждены на следующем заседании: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подписи сопредседателей комиссии, секретаря.

**Шаг четвертый**

**Создание проекта коллективного договора**

**1.** Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя, **могут** **устанавливается льготы и преимущества для работников**, **условия труда**, **более благоприятные по сравнению с установленными законами,** иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по вопросам (ст. 41 ТК РФ):

- Формы, системы и размер оплаты труда;

- Выплата пособий, компенсаций;

- Механизм регулирования оплаты труда;

- Занятость, переобучение, условия высвобождения работников (в том числе, женщин, молодежи);

- Рабочее время и время отдыха, продолжительность отпусков;

- Улучшение условий и охрана труда работников;

- Экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

- Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

- Оздоровление и отдых работников и членов их семей;

- Контроль за выполнением коллективного договора;

- Отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

- Другие вопросы, определенные сторонами.

**2.** Оптимальный путь разработки проекта коллективного договора – разбить двустороннюю комиссию на мини-группы, каждая из которых будет готовить отдельный раздел коллективного договора.

**3.** После того, как комиссия согласовала основное содержание коллективного договора, работодатель обеспечивает размножение проекта коллективного договора и обсуждение его в подразделениях организации.

**4.** На основе замечаний и дополнений работников комиссия дорабатывает проект коллективного договора и передает его для подписания первым руководителям сторон.

**5.** В том случае, если стороны не сумели прийти к согласию в течении **3-х месяцев** по отдельным положениям разрабатываемого ими проекта, они должны подписать коллективного договор на согласованных условиях с одновременным составлением **протокола разногласий,** где указывается те предложения, по которым не было достигнуто согласие. Определить срок переговоров по устранению разногласий.

**Шаг пятый**

**Утверждение и подписание коллективного договора**

1. Утверждение и подписание коллективного договора лучше всего проводить на общем собрании работников.

2. В ТК РФ не содержится нормы, требующей обязательного обсуждения проекта коллективного договора в структурных подразделениях организации и утверждения его на общем собрании, как нет ТК РФ запрета на эти действия.

3. Как показывает практика, деловая атмосфера собрания, торжественная обстановка подписания коллективного договора подчеркивают признание работодателем и коллективом работников этого документа в качестве важнейшего правового акта, регулирующего внутреннюю жизнь организации.

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

**(ст. 43 ТК РФ).**

**Регистрация не влияет на вступление коллективного договора в силу**

**(ст.50 ТК РФ).**

**Шаг шестой**

**Регистрация в органе по труду**

1. Обязанность работодателя - направить коллективный договор в 3-х экземплярах **в течении 7 дней со дня подписания** на уведомительную регистрацию в отдел экономики Администрации городского округа «Город Чита» (г. Чита, ул. Бутина, 39, каб. 105) (ст.50 ТК РФ).

2. Подписи и печати, заверяющие экземпляры коллективного договора, должны быть подлинными, страницы пронумерованы сквозной нумерацией, прошиты и скреплены печатью с указанием количества прошитых страниц.

3. Необходимо также подготовить сопроводительное письмо (Образец прилагается)

4. Регистрация носит бесплатный и уведомительный характер

5. Регистрация коллективного договора фиксируется штампом с регистрационным номером, подписью ответственного лица на титульном листе всех представленных экземпляров.

6. При осуществлении регистрации коллективного договора могут быть выявлены условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Об этом уведомляется организация и государственная инспекция труда. **Условия коллективного договора, ухудшающие положения работников, недействительны и не подлежат применению**.

7. Два экземпляра, зарегистрированного коллективного договора возвращается представителям сторон. Третий экземпляр остается на хранении регистрирующего органа в течении всего срока действия.

8. Изменения и дополнения коллективного договора так же необходимо регистрировать.

**Образец**

Руководителю администрации

городского округа «Город Чита».

от руководителя организации

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

(наименование организации)

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

(адрес организации)

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

(Ф.И.О)

ЗАЯВЛЕНИЕ

В соответствии с ч. 1 ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации прошу провести уведомительную регистрацию коллективного договора, соглашения (дополнения и изменения к коллективному договору, соглашению) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, ИНН\_\_, ОГРН\_\_\_\_\_.

Количество работников организации: \_\_\_\_\_.

Количество членов профсоюзной организации\_\_\_\_\_\_\_\_.

Контактное лицо: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, тел.: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(Ф.И.О., должность)

Приложение:

1. Коллективный договор, соглашение – 3 экз.;

2. Копия протокола (выписка из протокола) общего собрания (конференции) работников о принятии коллективного договора.

3. Копия протокола (выписка из протокола) тайного голосования об избрании представителя работников **(предоставляется в случае отсутствия профсоюзной организации или в случае, когда первичная профсоюзная организация менее 50% членов профсоюза).**

Дата, подпись

**Шаг седьмой**

**Контроль за выполнением коллективного договора**

1. Контроль осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

2. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставить друг другу необходимую для этого информацию (ст. 51 ТК РФ).

3. Стороны могут проверять выполнение коллективного договора самостоятельно, либо совместным решением формируют **специальную комиссию** илипоручают функции контроля комиссии, которая вела коллективные переговоры.

4. Первые руководители от каждой из сторон предоставляют **ежегодный отчет** о выполнении коллективного договора перед работниками на собрании.

5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным [законом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/443a012759a4fbfbeeb1825c0ccbff6fb44c325c/#dst100280) (ст. 55 ТК РФ).

**Рекомендации председателю первичной профсоюзной организации по подготовке и проведению коллективно-договорной кампании.**

1. Провести заседание профсоюзного комитета по утверждению плана подготовки и проведению колдоговорной кампании.

2. Утвердить состав актива и состав комиссии от работников.

3. Организовать сбор предложений от работников для включения их в проект нового коллективного договора.

4. Организовать сбор необходимой информации для анализа финансово-экономического положения образовательной организации.

5. Провести расширенное заседание профкома по рассмотрению примерного содержания разделов нового коллективного договора, определить приоритетные вопросы.

6. После разработки проекта нового коллективного договора, провести его обсуждение в трудовом коллективе.

7. Обобщить предложения и замечания, высказанные в ходе обсуждения и вынести их на заседание комиссии по ведению переговоров.

8. Определить спорные вопросы, вынесенные в протокол разногласий.

9. Провести общее собрание трудового коллектива по заключению нового коллективного договора.

**Образец**

**Перечень**

**разногласий по условиям**

**коллективного договора.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Содержание предложения | Кто выдвигает предложение | Доводы, по которым оно отклонено | Принятое решение |
| 1. |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |
| 3. |  |  |  |  |

Сопредседатель Сопредседатель

от работодателя от работников

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