**ЗАБАЙКАЛЬСКИЙ КРАЕВОЙ СОЮЗ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ «ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ ЗАБАЙКАЛЬЯ»**

**РЕКОМЕНДАЦИИ**

**ПО ВЕДЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ,**

**ПОДГОТОВКЕ И ЗАКЛЮЧЕНИЮ**

**КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**Методические рекомендации**

**для профсоюзного актива**

Чита, 2023 год

**Коллективные переговоры** по подготовке проектов и заключению коллективных договоров являются одной из форм социального партнерства.

Настоящие рекомендации предназначены для использования в период проведения коллективно-договорной кампании работниками (их представителями), работодателями (их представителями).

Рекомендации подготовлены в соответствии с законодательством Российской Федерации: Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.01 г. с учетом изменений (далее - ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96г. № 10-ФЗ, Кодексом РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ.

При подготовке методических рекомендаций использованы материалы и отчеты по проведению коллективно-договорной кампании и развитию социального партнерства в Забайкальском крае, соответствующие методические рекомендации других субъектов РФ, а также практика разработки и заключения коллективных договоров в организациях с различными формами собственности в различных отраслях экономики.

**Предисловие**

Практика последних лет показывает, что одним из условий эффективности рыночной экономики является создание и поддержание социального мира, основанного на взаимном уважении сторон, учете взаимных интересов, поиске компромиссных решений и взаимоприемлемых вариантов сотрудничества. Наиболее эффективным способом достижения оптимального баланса интересов является система социального партнерства в сфере труда.

В самом общем виде социальное партнерство в сфере труда понимается как система взаимодействия основных агентов рынка труда, позволяющая наиболее эффективно учитывать основные интересы работников (и их представителей), работодателей (и их представителей) и государства при регулировании социально-трудовых отношений.

В настоящее время практически не ставится под сомнение целесообразность создания эффективного функционирования системы социального партнерства в целях регулирования социально-трудовых отношений.

Сегодня социальное партнерство выступает как способ согласования интересов различных групп при разрешении возникающих противоречий и предотвращении конфликтов в социально-трудовой сфере. Работники заинтересованы в стабильных трудовых отношениях, высокой заработной плате, выплачиваемой регулярно, в получении социально-бытовых и иных льгот за счет работодателя. Работодатель, в свою очередь, заинтересован в получении максимальной прибыли, выплате дивидендов, снижении затрат на организацию производства. Таким образом, каждый участник производственного процесса стремится удовлетворить собственные интересы, игнорирование которых противоположной стороной влечет нестабильность трудовых отношений для работников и снижение уровня прибыли, и уменьшение инвестиций в производство для работодателей.

Для предотвращения таких негативных явлений существуют различные формы социального партнерства – ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров, реализация систем участия работников в управлении организацией, участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров и др. (статья 27 ТК РФ).

Коллективно-договорное регулирование играет наиболее заметную роль в системе социального партнерства. Именно путем коллективно-договорного регулирования конкретизируются, уточняются централизованно установленные нормы, что позволяет максимально учесть интересы работников организаций, а в конечном итоге добиться наибольшей эффективности трудового законодательства.

В настоящих методических рекомендациях подготовлены рекомендации по порядку ведения коллективных переговоров при заключении коллективного договора.

**1. Общие положения**

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.2. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором; стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения), на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с индивидуальным предпринимателем.

1.4. Коллективные переговоры по заключению нового коллективного договора или по внесению изменений в действующий договор целесообразно проводить в случаях:

- окончания срока действия коллективного договора;

- смене формы собственности организации;

- осуществления структурной перестройки и внутреннего реформирования организации;

- возникновения реальной угрозы массового увольнения работников;

- в других случаях, когда в этом имеется необходимость и есть уверенность в том, что удастся усилить социальную защищенность работников и улучшить их социально-экономическое положение.

1.5. Основой для разработки коллективных договоров (внесения изменений в коллективные договоры) при проведении коллективных переговоров являются обязательства, предусмотренные соответствующими отраслевыми (федеральными, региональными, территориальными) соглашениями, территориальным трехсторонним соглашением, трехсторонним (региональным) соглашением.

Коллективные переговоры необходимо провести в соответствии с Разделом II «Социальное партнерство в сфере труда» ТК РФ, а также с учетом данных рекомендаций.

**2. Участники коллективных переговоров**

 2.1. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях (ст. 40 Трудового кодекса РФ). Могут существовать различные варианты заключения коллективного договора в зависимости от выбора сторон:

- коллективный договор заключается только в организации в целом;

- коллективный договор заключается в организации в целом и в обособленных структурных подразделениях;

- коллективный договор заключается в обособленных структурных подразделениях.

Необходимость заключения коллективного договора в обособленном структурном подразделении возникает в силу того, что эти структурные подразделения находятся вне места нахождения юридического лица, имеют особенности в организации труда и т.п.

2.2. Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель в лице их представителей.

2.3. Полномочность представителей сторон признается одним из основных принципов заключения коллективного договора.

2.4. Представителями стороны работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении (изменении) коллективного договора являются руководитель организации, индивидуальный предприниматель или уполномоченные ими лица в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами и органов местного самоуправления Забайкальского края, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (ст. 33 ТК РФ).

2.5. В случае признания организации банкротом и открытия конкурсного производства или введения внешнего управления интересы работодателя представляет конкурсный (или внешний) управляющий.

2.6. Руководитель филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации, представляет интересы работодателя в соответствии с полученными от него полномочиями (приказом 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 любые договоренности не будут иметь юридической силы.

2.7. Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (ст. 29, 31 ТК РФ).

2.8. Часть 3 статьи 37 ТК предусматривает, что 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. Однако это не означает, что она обладает исключительным правом на представление интересов работников. Например, в организации или у индивидуального предпринимателя наряду с первичной профсоюзной организацией, объединяющей более половины работников, может быть создан иной представительный орган (представитель), который может быть наделен полномочиями по ведению коллективных переговоров. Если предположить, что первичная профсоюзная организация не желает вступать в коллективные переговоры с работодателем (это, как указано выше, всего лишь ее право), то исходя из смысла выражения «исключительное право» следует, что никто иной кроме первичной профсоюзной организации, объединяющей более половины работников, при ее пассивности не имеет право представлять интересы работников, что противоречит положениям ТК РФ.

2.9. В случаях, когда 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 и не уполномочена представлять интересы всех работников, на общем собрании (конференции) для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель или представительный орган (ст.31 ТК РФ).

 Статья 29 ТК РФ определяет, какая деятельность является исключительной для профессиональных союзов: участие в социальном партнерстве на всех уровнях, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществление контроля за их исполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Развивая положения Конвенции, Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предусматривает, что отношения профсоюзов, первичных профсоюзных организаций и их органов с другими представительными органами работников в организации строятся на основе сотрудничества. Основой для такого сотрудничества являются права и законные интересы работников, представлять и защищать которые должны профсоюзы и иные представительные органы работников.

Сотрудничество и взаимодействие профсоюзных организаций и иных представительных органов, создаваемых работниками, может выражаться в различных формах: разработка проекта коллективного договора, программ совместных действий, реализация различных систем участия в управлении организациями, выявление общих задач, решение которых необходимо для улучшения социально-бытовых и иных вопросов, имеющих важное значение для работников, согласование мер по предотвращению массовых увольнений и пр.

Для повседневного взаимодействия при реализации поставленных задач профессиональные союзы и иные представительные органы могут создавать различные органы (комиссии и комитеты).

Профсоюзы имеют право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников в организации.

**3. Подготовка к коллективным переговорам**

 3.1. Коллективные переговоры целесообразно начинать за 3–4 месяца до окончания финансового года с тем, чтобы обязательства, предусмотренные коллективным договором, нашли отражение в статьях расходов на новый финансовый год.

3.2. Коллективным переговорам должна предшествовать подготовительная работа. Прежде всего, необходимо комиссии по разработке проекта коллективного договора провести анализ социально-экономического положения организации.

3.3. Источниками информации о результатах хозяйственно-экономической деятельности организации могут быть бухгалтерские отчеты организации перед налоговыми органами, органами статистики и другие отчеты, например, бухгалтерский баланс, отчет о прибылях и убытках, годовой отчет совета директоров, отчет об источниках и расходовании средств и др.

3.4. На основе анализа социально-экономической информации комиссия, вырабатывая свои требования к работодателю, одновременно обязана учитывать необходимость сочетания как интересов собственников в развитии производства и получении прибыли, так и интересов работников.

3.5. При необходимости комиссия может проводить на начальной стадии коллективных переговоров консультации со специалистами организации с целью уточнения показателей социально-экономического положения организации, разрабатываемых планов и программ. Комиссия имеет право пригласить экспертов, специалистов и посредников для участия в коллективных переговорах. Оплата услуг производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором (ст.39 ТК РФ).

3.6. Работодатель обязан предоставлять комиссии не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у него полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров (ст.ст.22, 37 ТК РФ и ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Представляемая информация должна включать доходы организации; средства, выделяемые на оплату труда; размер дивидендов по акциям и другие запрашиваемые данные. При этом 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, иной) (ст.37 ТК РФ, ФЗ «О коммерческой тайне» от 29.07.2004 № 98-ФЗ).

3.7. В соответствии с Кодексом РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ не предоставление информации работодателем в срок, установленный законодательством (не позднее двух недель со дня получения запроса) влечет наложение административного штрафа в размере от одной до трех тысяч рублей (ст. 5.29).

**4. Начало проведения коллективных переговоров**

 4.1. Инициатором начала коллективных переговоров по заключению коллективного договора вправе выступить любая из сторон. Если в организации действует коллективный договор, то любая из сторон вправе в течение трех месяцев до окончания срока его действия или в сроки, определенные коллективным договором, направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

4.2. Уведомление составляется в произвольной форме. В нем рекомендуется сформулировать предложения по срокам, порядку и месту проведения переговоров, указать состав лиц, избранных в комиссию по коллективным переговорам решением профкома (общего собрания, конференции).

4.3. Уведомление направляется на имя работодателя или вручается в установленном порядке лицу, ответственному за прием деловой корреспонденции в организации, с отметкой на копии документа о дате его получения.

4.4. Работодатель, получив письменное уведомление с предложением о начале коллективных переговоров, обязан в течение семи календарных дней вступить в них, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием полномочных представителей со своей стороны для участия в работе комиссии по ведению переговоров (ст.36 ТК РФ).

4.5. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа (ст.36 ТК РФ).

4.6. Приступая к коллективным переговорам, стороны на равноправной основе образуют комиссию для их ведения, подготовки проекта коллективного договора, его заключения и контроля за выполнением.

4.7. Лица, представляющие сторону, которая уклоняется от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора или нарушила срок, или не обеспечила работу соответствующей комиссии в определенные сроки, подвергаются в установленном порядке административному штрафу в размере от одной до трех тысяч рублей (Кодекс РФ об административных правонарушениях (ст.3.5. и ст. 5.28).

**5. Организация работы комиссии по проведению коллективных переговоров**

5.1. Двусторонняя комиссия для проведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора (далее – комиссия) создается на равноправной основе из наделённых полномочиями представителей сторон.

5.2. Формирование кандидатур представителей работников в состав комиссии проводится на профкоме организации, и утверждаются решением профкома или решением собрания (конференции) работников при отсутствии или недостаточной численности членов первичной профсоюзной организации.

5.3. Работодатель (представитель работодателя) проводит совещание с руководителями служб, отделов и подразделений организации, где формирует персональный состав своих представителей в комиссии (представителями со стороны работодателя на переговорах могут выступать руководители структурных подразделений, юристы, работники отделов организации).

5.4. Целесообразнее создание комиссии оформить приказом работодателя (его представителя), или совместным приказом-решением работодателя и профсоюзного комитета, либо решением сторон (ст. 35 ТК РФ). Разработать и утвердить Положение о комиссии.

**6. Выработка регламента работы комиссии**

6.1. После создания комиссии целесообразно выработать регламент работы комиссии. Выработка регламента позволяет провести переговоры в согласованные сторонами сроки и стимулирует стороны к скорейшему согласованию наиболее важных положений проекта коллективного договора.

6.2. Заседания комиссии в соответствии с утвержденным регламентом ведет ее председатель. Если комиссию возглавляют два сопредседателя – по одному от каждой из сторон, они могут вести заседания по очереди. Задача председателя – обеспечение порядка во время дискуссий, строгое следование принципам социального партнерства и совместно выработанному регламенту работы комиссии.

6.3 Ход заседаний протоколируется.

**7. Содержание коллективного договора**

Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами (ст. 41 ТК РФ). Это предусмотрено ст. 41 Трудового кодекса РФ, содержащей примерный перечень вопросов, которые могут быть включены в коллективный договор:

1. Формы, системы и размеры оплаты труда (при этом необходимо учитывать компетенцию работодателя и положения действующего законодательства об оплате труда).

2. Выплата пособий и компенсаций. Например, ночное время: согласно ст. 154 Трудового кодекса РФ конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются, в том числе, в коллективном договоре.

3. Механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором.

4. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников.

5. Рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков (необходимо обратить внимание на особые виды режима рабочего времени – ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ), режим гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ) и режим с разделением рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ), порядок предоставления дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем – перечень должностей и продолжительность отпуска).

6. Улучшение условий и охраны труда работников, в т. ч. женщин и молодежи.

7. Дополнительные гарантии обеспечения трудовых прав и законных интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества, реорганизации организаций, банкротстве и других обстоятельствах, которые могут повлечь неблагоприятные последствия для работников.

8. Обязательства работодателя по обеспечению охраны труда работников на производстве и экологической безопасности.

9. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением.

10. Оздоровление и отдых работников и членов их семей.

11. Частичная или полная оплата питания работников.

12. Контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора.

13. Отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

Перечень не является обязательным и не является исчерпывающим (участники переговоров сами должны решить, что в нем должно быть отражено). В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Однако включаемые в коллективный договор вопросы не должны выходить за пределы социально-трудовых отношений в организации. В целом ряде случаев коллективный договор необходим для нормативного обоснования действий руководителя организации (например, по оплате труда работников, социальному обеспечению и др.).

Например: установление периода для расчета средней заработной платы (при необходимости установить иной период, чем это предусмотрено ст. 139 Трудового кодекса РФ); установление оплаты труда при освоении новых производств (продукции); дополнительные гарантии и льготы для работников, включая дополнительное медицинское страхование (обслуживание), обеспечение жильем, выплату пособий, оплату лечения, оздоровления и отдыха работников и членов их семей, частичную или полную оплату питания работников; правила осуществления сотрудничества работодателя и представительного органа работников (порядок проведения консультаций, получения информации, осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, обеспечение условий деятельности представительного органа работников и т.п.).

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.

 Ст.41 Трудового кодекса РФ, определяющая содержание и структуру коллективного договора, не упоминает о приложениях к коллективному договору. Однако другие статьи Трудового кодекса РФ указывают на возможность включения в коллективный договор приложений.

Например: ст. 190 Трудового кодекса РФ правила внутреннего трудового распорядка (если они принимаются в составе коллективного договора); ст.103 Трудового кодекса РФ – графики сменности; ст. 101 Трудового кодекса РФ – перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем; ст. 159 Трудового кодекса РФ – нормы труда могут быть оформлены как специальный раздел договора либо как приложение.

На практике, в качестве приложения к коллективному договору, оформляются положение об оплате труда; положения о различных видах премирования; положение об оказании работникам материальной помощи; положение о порядке ведения коллективных переговоров; положение о КТС; план мероприятий по охране труда; смета расходования средств на охрану труда; перечни производств (работ) с тяжелыми, особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на доплаты за условия труда; список работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день; перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) работники получают бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты; перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) предоставляется бесплатное лечебно-профилактическое питание; перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части; перечень производств и работ, где порядок и место приема пищи устанавливаются работодателем по соглашению с профкомом; порядок проведения аттестации работников; положение о направлении работников в командировки; план оздоровительно-профилактических мероприятий и др.

**8. Подготовка проекта коллективного договора**

 8.1. Комиссия в течение 3–5 дней размещает в структурных подразделениях объявления о сборе предложений, которые могут войти в коллективный договор.

8.2. Комиссия в течение установленного регламентом срока самостоятельно разрабатывает и обсуждает проект коллективного договора и передает его на рассмотрение профсоюзному комитету, работодателю.

8.3. Особенностью российских условий является то, что собственник часто не известен, а руководитель организации может меняться. Возникают ситуации, при которых не складываются отношения социального партнерства, новый руководитель не признает договоренностей, подписанных прежним. В связи с этим, профкому нужно выстраивать отношения не только с руководителем, но и с собственником организации или такой управленческой структурой, как «Совет директоров». Целесообразно проект коллективного договора передать также на рассмотрение Совета директоров (учредителя), т.к. по обязательствам организации, вытекающим из трудовых отношений, финансируемым полностью или частично собственником (учредителем), дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) (ст.20 ТК РФ).

8.4. При подготовке проекта коллективного договора представители сторон должны изучить и проанализировать предоставленную работодателем необходимую информацию, правовые нормативные акты, содержание регионального, отраслевого, территориального соглашений, примерный макет коллективного договора, методические рекомендации по проведению коллективно-договорной кампании и другие материалы.

8.5. Коллективные переговоры должны обязательно проходить в атмосфере полной гласности. В этих целях рекомендуется:

- публикация проекта коллективного договора в прессе, специальной листовке;

- обсуждение проекта в структурных подразделениях;

- анкетирование работников;

- сбор в специально отведенных местах предложений и замечаний;

- консультации, при необходимости, в вышестоящем профоргане и др.

8.6. В ходе переговоров представители каждой стороны вправе приостанавливать заседания, проводить консультации, дополнительно запрашивать информацию.

8.7. В целях сокращения сроков переговорного процесса представителям сторон рекомендуется в соответствии с регламентом переговоров составить график проведения заседаний и спланировать повестку дня заседаний комиссии.

8.8. Работа комиссии должна быть отражена в протоколе ее заседаний, подписываемом председателем (сопредседателем) комиссии, секретарем.

8.9. По завершению переговоров проект коллективного договора передается для обсуждения работниками структурных подразделений организации.

Работодатель обязан обеспечить возможность доведения проекта коллективного договора до каждого работника, предоставить для этого имеющиеся множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения собраний, консультаций.

8.10. Комиссия, с учетом поступивших в период предварительного обсуждения в коллективе замечаний и предложений, дорабатывает проект коллективного договора.

8.11. По соглашению сторон для выявления условий коллективного договора, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, проект коллективного договора целесообразно направить на предварительную экспертизу в соответствующие органы по труду муниципальных образований, а в случае их отсутствия – в Министерство труда и социальной защиты Забайкальского края. Специалисты органов по труду, рассмотрев проект коллективного договора, вносят предложения по приведению условий коллективного договора в соответствие с действующим законодательством.

**9. Подписание коллективного договора и его уведомительная регистрация**

9.1. Подписание коллективного договора на согласованных сторонами условиях должно быть проведено в срок не позднее трех месяцев со дня начала коллективных переговоров (ст.40 ТК РФ).

9.2. Стороны самостоятельно могут определить, как они будут заключать коллективный договор: проводить общее собрание (конференцию), опрос работников, обсуждение по структурным подразделениям или подписывать коллективный договор в комиссии по ведению коллективных переговоров. Однако подписание коллективного договора лучше всего проводить на собрании (конференции) работников, посвященном его утверждению.

9.3. Обсуждение проекта коллективного договора можно проводить на собрании (конференции) работников, или по подразделениям. Голосование может проводиться постатейно по требованию любой из сторон.

9.4. Для исполнения государственной функции по уведомительной регистрации коллективного договора организации необходимо представление в орган по труду муниципального образования по месту регистрации организации следующих документов:

- обращение заявителя, заключившего коллективный договор, соглашение, об осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения;

- коллективный договор, соглашение в двух экземплярах;

- копия коллективного договора, соглашения на бумажном и электронном носи-

теле;

- документы, подтверждающие юридический статус представителей сторон коллективного договора, соглашения, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Документы, необходимые для исполнения государственной функции, направляются заявителем в орган по труду по почте или доставляются нарочным.

Дата отправления коллективного договора, соглашения определяется:

- в случае отправки по почте – по дате отправления (почтовому штемпелю);

- в случае доставки нарочным – по дате поступления в орган по труду.

Обращение заявителей, заключивших коллективный договор, об осуществлении регистрации коллективного договора, адресуется на имя руководителя органа по труду муниципального образования и оформляется на бланке организации за подписью руководителя (его заместителя).

Обращение оформляется в машинописном виде на русском языке и содержит следующую информацию:

- полное наименование организации;

- сведения о виде экономической деятельности (ОКВЭД);

- номер контактного телефона, фамилия, имя, отчество ответственного за исполнение, почтовый адрес;

- численность работников, охваченных коллективным договором;

- численность членов первичной профсоюзной организации, участвующих в заключении коллективного договора.

Коллективный договор включает титульный лист с подписями и печатями представителей сторон, заключивших коллективный договор. Страницы коллективного договора нумеруются и прошиваются. Прошивка фиксируется и скрепляется печатью организации.

Копия коллективного договора, соглашения включает копию текста и титульного листа с подписями и печатями всех представителей сторон, заключивших коллективный договор. Страницы копии нумеруются, но не прошиваются.

9.5. Уведомительная регистрация не влияет на вступление коллективного договора в силу.

9.6. При осуществлении регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и сообщает об этом представителям сторон, пописавшим его, а также в Государственную инспекцию труда в Забайкальском крае. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, недействительны и не подлежат применению (ст.50 ТК РФ).

9.7. Два экземпляра зарегистрированного коллективного договора (с приложением замечаний и рекомендаций) возвращаются представителю работодателя. Копия остается на хранении в регистрирующем органе для осуществления контроля за исполнением коллективного договора (ст. 51 ТК РФ).

**10. Вступление коллективного договора в силу**

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

Например, коллективный договор подписан 20 декабря 2022 года, однако в пункте о сроке его действия установлено, что он вступает в силу 1 января 2023 года и действует до 31 декабря 2025 года.

Необходимо обратить внимание на то, что ни от каких иных обстоятельств, кроме соглашения сторон, дата вступления коллективного договора в силу не зависит. Нельзя ставить вступление договора в силу от факта (даты) прохождения уведомительной регистрации (ст. 50 ТК).

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования,

а так же расторжения трудового договора с руководителем организации - в течение

всего срока, на который он был заключен;

- реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, вы-

деления - в течение всего срока реорганизации;

- смены формы собственности организации - в течение трех месяцев со дня пере-

хода 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.

**11. На кого распространяется действие коллективного договора**

 Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, – на всех работников соответствующего подразделения, независимо от членства в профсоюзе и других обстоятельств, в том числе режима работы, характера трудовой деятельности. В частности, коллективный договор распространяется на совместителей, надомников, работников, заключивших срочный трудовой договор и т.п. Коллективный договор распространяется также на работников, поступивших на работу, после его заключения.

Следует отметить, что первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов. А при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах (ст. 30 Трудового кодекса РФ).

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.

**12. Составление протокола разногласий и порядок их урегулирования**

 12.1. Неурегулированные по проекту коллективного договора разногласия могут быть предметом дальнейших переговоров по изменению коллективного договора или разрешаться в соответствии с Главой 61 «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров» ТК РФ.

12.2. Протокол разногласий составляется, если в ходе коллективных переговоров представители сторон не смогли прийти по всем положениям проекта коллективного договора к согласию (по не зависящим от них причинам или из-за разных позиций представителей сторон).

В протокол разногласий каждой стороной вносятся окончательно сформулированные предложения и все альтернативные формулировки, а также предложения о мерах, необходимых для устранения причин разногласий и сроках возобновления переговоров.

Протокол разногласий подписывается представителями сторон одновременно с подписанием коллективного договора и прикладывается к коллективному договору.

12.3. В течение трех рабочих дней после составления протокола разногласий стороны коллективных переговоров проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию, для дальнейшего ведения переговоров по разрешению

коллективного трудового спора.

**13. Внесение изменений в коллективный договор**

 13.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному согласию сторон в порядке, определенном в коллективном договоре, а если он не определен - в порядке, установленном законодательством для его заключения (ст.44 ТК РФ). Стороны подписывают Соглашение о внесении изменений и дополнений в коллективный договор. Соглашение подлежит уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.

13.2. Если одна сторона сочтет невозможным дальнейшее выполнение условий коллективного договора, то она должна письменно уведомить об этом другую сторону (с указанием причин невыполнения коллективного договора и исключения из него отдельных положений) и провести с ней дополнительные консультации по вопросам возможного внесения изменений в коллективный договор.

13.3. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора или в сроки, определенные в нем, любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора или продлению срока его действия.

В случае пролонгации действия коллективного договора на следующий срок, стороны заключают Соглашение о продлении срока действия коллективного договора. Данное Соглашение также подлежит уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.

**14. Гарантии и компенсации на время коллективных переговоров**

14.1. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на срок переговоров, но не более чем на три месяца в течение года, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка (ст.39 ТК РФ).

 14.2. Оплата труда приглашенных по договоренности сторон экспертов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не предусмотрено коллективным договором (ст. 39 ТК РФ).

14.3. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

**15. Осуществление контроля за выполнением коллективного договора**

 В соответствии со ст. 51 Трудового кодекса РФ контроль за выполнением коллективного договора 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, созданную приказом руководителя.

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 подводить итоги выполнения коллективного договора периодически (ежеквартально, раз в полугодие, 1 раз в год) встречаясь на совместных заседаниях, конференциях, общем собрании работников.

Согласованный сторонами порядок контроля, как правило, отражается в тексте коллективного договора.

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору влечет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

**16. Ответственность при осуществлении социального партнерства**

 При решении конкретных вопросов о привлечении того или иного работодателя (должностного лица) к административной ответственности применяются нормы административного, а не трудового законодательства (ст.ст. 54-55 Трудового кодекса РФ).

Ответственности работодателей и лиц, их представляющих, посвящены ст. ст. 5.28–5.31, 5.38 КоАП. Надо обратить внимание на то, что круг правонарушений в сфере социального партнерства в соответствии с КоАП шире, чем это предусмотрено в Трудовом кодексе РФ. В частности, КоАП административная ответственность предусмотрена:

- за уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно не обеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки (ст. 5.28);

- непредставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 5.29 КоАП);

- необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения (ст. 5.30 КоАП);

- нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению (ст. 5.31 КоАП).

Признается недопустимым со стороны работодателя воспрепятствование организации или проведению собрания, проводимого в соответствии с законодательством РФ по утверждению коллективного договора, равно, как и принуждать к его участию (ст. 5.38 КоАП).