

Федерация независимых профсоюзов Крыма

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

г. Симферополь  
2018 год

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).

## В каких организациях заключается коллективный договор?

Коллективный договор в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации заключается:

- в организации в целом;
- в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

**Представительством<sup>1</sup> является** обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения, которое представляет интересы юридического лица и осуществляет их защиту.

**Филиалом<sup>2</sup> является** обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства.

**Обособленное подразделение<sup>3</sup>** - любое территориально обособленное от организации подразделение, по месту нахождения которого оборудованы стационарные рабочие места. Признание обособленного подразделения организации таковым производится независимо от того, отражено или не отражено его создание в учредительных или иных организационно-распорядительных документах организации, и от полномочий, которыми наделяется указанное подразделение. При этом рабочее место считается стационарным, если оно создается на срок более одного месяца.

### Стороны коллективного договора

Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель (ст.40 ТК РФ).

**Работники** - физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем.

Эти отношения базируются на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. (ст. 15, 20 ТК РФ).

<sup>1</sup> Гражданский кодекс РФ, часть первая, ст. 55;

<sup>2</sup> Гражданский кодекс РФ, часть первая, ст. 55;

<sup>3</sup> Налоговый кодекс РФ, часть первая, ст. 11.

Лица, связанные с организацией гражданско-правовыми отношениями, в том числе и длительного характера, не являются работниками организации, поскольку 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 ряде случаев первичная профсоюзная организация в соответствии со ст. 3 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" объединяет в своих рядах не только работников, но и временно не работающих, пенсионеров. В коллективном договоре могут быть предусмотрены меры социальной поддержки работодателем определенного круга лиц, не обладающих статусом работника (ветеранов, безработных, несовершеннолетних детей умерших работников и т.д.). На собраниях, связанных с волеизъявлением работников в отношении коллективного договора, пенсионеры и временно не работающие члены Профсоюза могут участвовать только в качестве приглашенных.

**Работодатель** - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (ст. 20 ТК РФ).

## **Представители работников**

(часть вторая ст. 29, ст. ст. 30,31 ТК РФ)

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.**

Представитель работников в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации определяется по правилам представительства, установленным Трудовым кодексом РФ (статья 37) в целом для организации.

## **Варианты представительства работников (ст. 37 ТК РФ)**

### **Вариант 1**

В организации действует первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников данной организации, - такая первичная профсоюзная организация имеет право по решению своего выборного органа направить предложение работодателю о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

**Вариант 2** В организации действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников.

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

Если первичная профсоюзная организация принимает на себя полномочия по представлению интересов всех работников организации, то она вправе установить свои условия для представления интересов работников, не являющихся членами профсоюза, по вопросам индивидуальных трудовых отношений с работодателем (к примеру: перечисление работником через бухгалтерию организации на счет профоргана средств в размере профсоюзного взноса) (ст. 30 ТК РФ).

Работники на общем собрании (конференции) могут избрать иного представителя (представительный орган) для ведения коллективных переговоров и осуществления других форм социального партнерства в организации или поручить выступать от своего имени уже имеющемуся в организации представительному органу. Избрание для представления интересов коллектива одного работника удобно для небольших организаций.

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 Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (п. 1 ст. 16 Закона № 10-ФЗ). А поскольку одно из основных прав профсоюзов - это право на ведение коллективных переговоров, даже самая малочисленная первичная профсоюзная организация не может быть исключена из переговорного процесса. Профсоюз имеет право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников в организации (п. 3 ст. 16 Закона № 10-ФЗ). Следует настаивать, чтобы доля участия профсоюзных представителей в этих органах была не меньшей, чем отношение численности членов профсоюза ко всем работникам организации.

### **Вариант 3**

Если в организации действуют две или более профсоюзные организации разных отраслевых профсоюзов, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя (но каждая из них объединяет менее половины работников) - в этом случае они могут создать единый представительный орган данных профорганизаций. В состав единого представительного органа должны быть включены представители каждой из первичных профорганизаций пропорционально численности членов профсоюзной организации (при этом в его состав необходимо включить не менее одного представителя от каждой из первичных профорганизаций, создавших единый представительный орган).

### **Вариант 4**

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации разных отраслевых профсоюзов, 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 при согласии ее выборного профоргана поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

В случаях, когда первичная профсоюзная организация не определена, на общем собрании (конференции) работников тайным голосованием избирается из числа работников иной представитель (представительный орган) с наделением его собранием (конференцией) соответствующими полномочиями.

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган первичных профсоюзных организаций, либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров (часть 2 - 4 ст. 37 ТК РФ), обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все остальные первичные профсоюзные организации, действующие у этого работодателя, о начале коллективных переговоров и **в течение последующих ПЯТИ рабочих дней обязаны с их согласия** создать единый представительный орган (см. выше вариант 3), либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа (часть пятая ст. 37 ТК РФ).

Если в указанный срок первичные профсоюзные организации не сообщат свое решение или не направят своих представителей, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профорганизациями, не участвующими в коллективных переговорах, **в течение одного месяца с даты начала коллективных переговоров** сохраняется право направить своего представителя в состав единого представительного органа.

Каждая первичная профорганизация выбирает своего представителя самостоятельно.

## **Представители работодателя**

(ст.ст. 33 ,40 ТК РФ)

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

Представителем работодателя **в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении** организации в проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора является руководитель соответствующего структурного подразделения или иное лицо, наделенные на это учредителем (собственником) необходимыми полномочиями (часть пятая ст. 40 ТК РФ).

## **Организационная работа по подготовке и заключению коллективного договора. Организация переговоров**

### **Кто может быть инициатором переговоров по заключению, изменению коллективного договора?**

Инициатором проведения коллективных переговоров, а также подготовки, заключения, или изменения коллективного договора вправе выступить любая из сторон.

Задача профсоюзной организации - сохранить инициативу в переговорах по разработке коллективного договора и его заключению. Поэтому на заседании профсоюзного комитета принимается постановление о начале переговоров по подготовке проекта и заключению коллективного договора (о внесении в него изменений или продлении действующего).

Кроме того, возможен вариант необходимости внесения изменений, дополнений в действующий коллективный договор, в том числе при изменении экономической ситуации в организации; с целью приведения их в соответствие с изменениями в законодательстве, соглашениях.

В этом случае также принимается постановление о начале переговоров.

### **Начало, порядок и срок проведения переговоров**

Независимо от того какая сторона выступила инициатором начала коллективных переговоров, представители другой 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. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа (ч.2 ст.36 ТК РФ).

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора на паритетной основе создается комиссия, которая определяет порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (ст. ст. 35, 42 ТК РФ).

В ходе проведения переговоров, стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса



имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. 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). Лица, разгласившие указанные сведения, могут быть привлечены к дисциплинарной административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ч. 7, 8 ст. 37 ТК РФ).

Коллективные переговоры должны быть проведены в течении трех месяцев со дня начала коллективных переговоров. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение этого периода, 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 с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (ч.2, 3 ст.40 ТК РФ).

### **Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах**

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, должны освобождаваться от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ст.39 ТК РФ).

## Содержание и структура коллективного договора

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами (Ст. 41 ТК РФ).

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

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- 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;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

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.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст.190 ТК РФ).

<b>Что необходимо (разрешено) предусматривать в коллективном договоре в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации</b>	<b>Ссылка на статью Трудового кодекса</b>
<b>Особенности приема и трудоустройства</b>	
Случаи, при которых может не устанавливаться испытание при приеме на работу	Часть 4 статьи 70
Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет	Статья 272
<b>Режим работы</b>	
Правила внутреннего трудового распорядка	Часть 2 статьи 190

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем	Статья 101
Графики сменности	Часть 3 статьи 103
Другой выходной день (кроме воскресенья) при пятидневной рабочей неделе	Часть 2 статьи 111
Режим рабочего времени: продолжительность рабочей недели, работа с ненормированным рабочим днем, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, порядок чередования рабочих и нерабочих дней	Часть 1 статьи 100
Увеличение по сравнению с нормативом продолжительности ежедневной смены работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при соблюдении предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда	Часть 3 статьи 94
Несокращаемая продолжительность рабочего времени (смены) в ночное время для работников, принятых специально для работы в ночное время	Часть 3 статьи 96
Список работ, при которых продолжительность работы в ночное время может уравниваться, когда это необходимо по условиям труда, с продолжительностью работы в дневное время	Часть 4 статьи 96
<b>Нормирование труда</b>	
Системы нормирования труда	Статья 159
Возможность установления пониженных норм выработки для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве	Часть 2 статьи 270
<b>Система оплаты труда</b>	
Система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, виды надбавок, доплат	Часть 2 статьи 135
Условия и порядок использования тарифной системы оплаты труда	Часть 9 статьи 143
Условия и порядок производства доплат при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.	Статья 149
Размеры оплаты за сверхурочную работу	Статья 152
Размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день	2 Часть 2 статьи 153
Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время	Часть 3 статьи 154
Размер надбавки за вахтовый метод работы	Часть 4 статьи 302
Порядок оплаты дней отдыха в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода для работников, занятых на работах вахтовым методом	Часть 3 статьи 301
Возможность сохранения за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции)	Статья 158
Возможность, размеры и порядок оплаты неотработанного времени в связи с отстранением от работы (необходимостью перевода) в соответствии с медицинским заключением на срок до четырех месяцев	Часть 2 статьи 73
Возможность, размеры и порядок оплаты неотработанного времени руководителей, их заместителей и главного бухгалтера в связи с отстранением от работы (необходимостью перевода) в соответствии с медицинским заключением на срок, установленный соглашением сторон	Часть 3 статьи 73

Размер и порядок выплаты вознаграждения работникам (за исключением получающих оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе	Часть 3 статьи 112
Размеры повышенной заработной платы, выплачиваемой работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Часть 3 статьи 147
Компенсации, предоставляемые работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Часть 3 статьи 219
Возможность и порядок выплаты денежной компенсации на работах с вредными условиями труда в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов	Часть 1 статьи 222
Порядок индексации заработной платы и других выплат	Статья 134
Расчетные периоды, используемые для исчисления средней заработной платы	Часть 6 статьи 139
Система премирования	Часть 2 статьи 135
Дополнительные виды поощрений за труд	Часть 2 статьи 191
<b>Порядок выдачи зарплаты</b>	
Сроки выплаты заработной платы	Часть 4 статьи 136
Условия перечисления сумм заработной платы на счета в банке	Часть 5 статьи 136
Даты выдачи (перечисления) заработной платы	Часть 6 статьи 136
Применение натуральной формы оплаты труда	Часть 2 статьи 131
Размер денежной компенсации, выплачиваемой работодателем работникам за задержку выплаты заработной платы	Статья 236
<b>Отпуска</b>	
Периоды времени, включаемые в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск	Часть 1 статьи 121
Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков, не предусмотренных федеральными законами	Часть 2 статьи 116
Продолжительность, порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем	Часть 1 статьи 119
Дополнительные основания предоставления отпусков без сохранения заработной платы	Часть 2 статьи 128
Возможность предоставления ежегодных дополнительных отпусков без сохранения заработной платы отдельным категориям работников в удобное для них время	Статья 263
<b>Гарантии при обучении</b>	
Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучения их вторым профессиям	Часть 2 статьи 196
Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации	Часть 6 статьи 173, часть 6 статьи 174 и часть 2 статьи 175
<b>Командировки и разъездной характер работы</b>	
Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками	Часть 2 статьи 168
Порядок и размеры возмещения расходов в связи с разъездным характером работ	Часть 2 статьи 168.1

<b>Увольнение</b>	
Дополнительные случаи выплаты выходных пособий, повышенные размеры выходных пособий	Часть 4 статьи 178
Возможность выплаты выходных пособий работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев	Часть 3 статьи 292
Дополнительные категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации	Часть 3 статьи 179
Возможность предложения вакансий в других местностях работникам, не согласным работать в новых условиях	Часть 3 статьи 74
Возможность предложения вакансий в других местностях в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права)	Часть 1 статьи 76
Возможность предложения вакансий в других местностях в случае увольнения в связи с сокращением численности (штата) работников или в связи с несоответствием работника занимаемой должности (выполняемой работе) вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации	Часть 3 статьи 81
Возможность предложения вакансий в других местностях в случае прекращения трудового договора в связи с восстановлением на работе сотрудника, ранее выполнявшего эту работу, дисквалификацией или иным административным наказанием, исключающим возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, истечением срока действия (приостановлением, лишением) специального права, прекращением допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска	Часть 2 статьи 83
Возможность предложения вакансий в других местностях в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных правил его заключения	Часть 2 статьи 84
Возможность предложения вакансий в других местностях в случае увольнения женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности	Часть 3 статьи 261
Порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя	Часть 4 статьи 82
Дополнительные меры при угрозе массовых увольнений	Часть 4 статьи 180
<b>Особенности режима труда и его оплаты творческих работников</b>	
Продолжительность ежедневной работы (смены) для творческих работников в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемыми Правительством РФ	Часть 4 статьи 94
Порядок работы в ночное время творческих работников в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемыми Правительством РФ	Часть 6 статьи 96
Порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников в соответствии с перечнями категорий этих работников	Часть 4 статьи 113
Условия оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников в соответствии с перечнями профессий, установленными Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	Часть 4 статьи 153
Условия оплаты времени творческих работников, (в соответствии с перечнями профессий, установленными Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений), в течение которого они не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают	Часть 5 статьи 157
<b>Гарантии при забастовках</b>	

Порядок производства выплат работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять работу и заявившим в письменной форме о начале простоя	Части 6 и 7 статьи 414
Возможность, размеры и порядок производства компенсационных выплат работникам, участвующим в забастовке	Часть 5 статьи 414
<b>Профсоюзы и коллективные переговоры</b>	
Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия не освобожденных членов выборных профсоюзных органов в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов	Часть 3 статьи 374
Дополнительные обязательства работодателя, улучшающие условия обеспечения деятельности профсоюзных органов	Части 2 и 7 статьи 377
Порядок компенсации затрат, связанных с коллективными переговорами, порядок оплаты услуг привлекаемых экспертов, специалистов и посредников	Часть 2 статьи 39

## **Регистрация коллективного договора**

Обязанность по уведомительной регистрации коллективного договора возложена на работодателя (представителя работодателя), который в течение семи дней со дня подписания коллективного договора должен его направить на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

При осуществлении регистрации коллективного договора, соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, 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.

## Формы документов.

### ПРОТОКОЛ № заседания профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации

(наименование организации)

от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ года

Присутствуют:

Члены профкома \_\_\_\_\_

Приглашенные: \_\_\_\_\_

Заседание профкома правомочно

#### ПОВЕСТКА ДНЯ

1. О проведении коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора на 20\_\_ - 20\_\_ годы.

2. Об утверждении представителей работников в состав постоянной комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

**СЛУШАЛИ** по первому вопросу председателя первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_

Выступили: (запротоколировать)

Профсоюзный комитет **ПОСТАНОВИЛ:**

1. В связи с окончанием срока действующего коллективного договора (указать дату окончания) начать переговоры с работодателем по заключению нового коллективного договора.

2. Предложить работодателю:

- утвердить представителей работодателя в составе комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- заключить коллективный договор на 20\_\_ - 20\_\_ годы;

- утвердить по согласованию с профкомом Положение о порядке ведения переговоров между работниками организации и работодателем о заключении нового коллективного договора;

- подвести итоги выполнения действующего коллективного договора и принять новый коллективный договор на общем собрании (конференции) работников организации (может быть предложен иной вариант, например, с учетом обсуждения проекта коллективного договора на собраниях работников всех структурных подразделений организации колдоговор принять на

совместном заседании представителей работодателя и профкома организации. В постановлении указывается только один вариант)<sup>4</sup>.

- совместным решением утвердить норму избрания делегатов на конференцию 1 делегат от \_\_\_\_ работников (при проведении конференции).

- утвердить график проведения собраний работников в структурных подразделениях организации по обсуждению итогов выполнения коллективного договора, проекта нового коллективного договора и выдвижению кандидатур на конференцию работников по принятию коллективного договора.

3. Направить работодателю уведомление о вступлении в переговоры по заключению коллективного договора в срок до « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

Голосовали: за - , против - , воздержались - .

Принято (единогласно, большинством голосов).

**СЛУШАЛИ:** по второму вопросу заместителя председателя первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_

Выступили: (запротоколировать)

Профсоюзный комитет **ПОСТАНОВИЛ:**

1. Утвердить представителями работников в составе комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением:

- председатель первичной профсоюзной организации, сопредседатель комиссии;

- заместитель председателя первичной профсоюзной организации, заместитель сопредседателя комиссии;

- члены комиссии.

Голосовали: за - , против - , воздержались - .

Принято (единогласно, большинством голосов).

Председатель первичной профсоюзной организации

(подпись)

Ф. И. О.

В соответствии с постановлением профсоюзный комитет направляет работодателю уведомление в письменной форме (ст.36 ТК РФ) о начале коллективных переговоров.

Работодатель, получивший предложение о начале коллективных переговоров, обязан вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения предложения. (В этот срок включаются и нерабочие дни. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается следующий за ним рабочий день (ст. 14 ТК РФ).

<sup>4</sup> Способ принятия коллективного договора и порядок внесения в него изменений и дополнений определяется решением сторон, в том числе в коллективном договоре.



Поэтому письменное уведомление о заключении (продлении) коллективного договора должно быть направлено способом, позволяющим зафиксировать факт его получения работодателем (вручение уполномоченному лицу под роспись, направление почтовой связью с уведомлением о вручении и т. д.).

Уведомление составляется в произвольной форме. В нем рекомендуется сформулировать сроки, порядок и место проведения переговоров, указать состав лиц, назначенных представителями стороны.

**УВЕДОМЛЕНИЕ О НАЧАЛЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ**

дата «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Город (район)

Представитель работников - профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (единый представительный орган) (наименование организации или индивидуального предпринимателя), наделенный правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров (ст. 37 ТК РФ)

предлагает работодателю, в лице \_\_\_\_\_ вступить в переговоры по заключению коллективного договора на 20\_\_ - 20\_\_ годы.

В соответствии со ст. 36 Трудового кодекса РФ предлагаем в семидневный срок издать приказ о сроках разработки проекта и заключения коллективного договора, составе комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

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:

\_\_\_\_\_ (члены комиссии со стороны работников)

Постановление профкома прилагается.

Председатель первичной профсоюзной организации

(подпись)

Ф.И.О.

**Примечание:**

При наличии действующего коллективного договора в организации срок начала переговоров о заключении нового или продлении действующего коллективного договора рекомендуется определять исходя из возможного срока разработки проекта и ведения переговоров по новому коллективному договору или продлению действующего и необходимости окончания этой работы до окончания срока действующего.

При этом следует учитывать предельный срок - 3 месяца со дня начала переговоров, в который стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях.

Например, коллективный договор заключен на 2 года. Срок начала его действия с 20 июля 2017 года. В этом случае, с учетом положений статьи 36 и части 2 статьи 40 ТК РФ, предложение о начале переговоров следует направить примерно 10 - 12 апреля 2019 года, чтобы коллективный договор был заключен не позднее 19 июля 2019 года, т. е. до окончания срока действия действующего коллективного договора («автоматическое» продление коллективного договора Трудовым кодексом РФ не предусмотрено).

Сторона, получившая предложение о начале коллективных переговоров, обязана письменно (с указанием даты) отреагировать на полученное предложение, направив инициатору проведения переговоров ответ с указанием

представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий (часть вторая статьи 36 ТК РФ). Ответом работодателя может быть приказ о начале переговоров, который передается инициатору переговоров.



**ПРИКАЗ**

№ \_\_\_\_\_

(дата)

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

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и предложением профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (единого представительного органа первичных профсоюзных организаций от \_\_\_\_\_ (дата) о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

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

2. Сформировать двустороннюю комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением в составе \_\_\_\_\_ человек.

Интересы работодателя в комиссии поручить представлять \_\_\_\_\_ (список).

Сторону работников согласно постановлению профсоюзного комитета от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. в комиссии представляют:

\_\_\_\_\_ (список).

Назначить секретарем комиссии \_\_\_\_\_.

3. Коллективный договор принять на собрании (конференции) (по согласованию с профкомом).

4. Освободить всех членов комиссии от основной работы на время заседания комиссии (вариант: освободить всех членов комиссии от основной работы на период разработки коллективного договора; другие варианты): \_\_\_\_\_ (список) - с сохранением среднего заработка.

Заседания комиссии проводить еженедельно (указать дни недели) в \_\_\_\_\_ часов.

5. Утвердить «Положение о порядке ведения переговоров между работниками и работодателем о заключении коллективного договора» (по согласованию с профкомом).

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

7. Комиссии в срок до \_\_\_\_\_ подготовить проект коллективного договора и акт проверки выполнения коллективного договора за \_\_\_\_\_ г.

8. Руководителям цехов, подразделений:

-обеспечить соблюдение гарантий членам комиссий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

-провести в срок с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ собрания работников по обсуждению итогов выполнения коллективного договора за \_\_\_\_\_ год и проекта

коллективного договора на \_\_\_\_\_ годы. Все замечания и предложения направлять в постоянную комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

9.Начальнику АХО \_\_\_\_\_ подготовить помещение для работы Комиссии по ведению переговоров и обеспечить членов комиссии всем необходимым для работы.

10.Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Руководитель организации

(подпись)

Ф И О

**О комиссии для ведения коллективных переговоров,  
подготовке проекта, заключения коллективного договора  
и контроля за его выполнением**

Приступая к переговорам, стороны на равноправной основе образуют комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением (ст.35 ТК РФ). Количество лиц, направляемых для работы в комиссии, каждая сторона определяет самостоятельно. Рекомендуется каждой из сторон выдвигать в комиссию равное число ее членов.

Создание комиссии оформляется приказом руководителя организации и постановлением профсоюзного комитета (или приказом по согласованию с профсоюзным комитетом).

(См. раздел «Организационная работа по подготовке и заключению коллективного договора. Организация переговоров»).

Комиссия работает на постоянной основе и по мере необходимости сторонами коллективного договора производится замена своих представителей.

**ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ ПО ВЕДЕНИЮ  
ПЕРЕГОВОРОВ, СОЗДАНИЕ ПРОЕКТА КОЛЛЕКТИВНОГО  
ДОГОВОРА**

1. Комиссия утверждает график переговорного процесса и планируют повестку дня своих заседаний.

2. Каждая сторона вырабатывает предложения в проект коллективного договора.

Условия деятельности комиссии следует закрепить Положением о порядке ведения переговоров между работниками и работодателем, утверждаемым приказом руководителя организации и постановлением профсоюзного комитета (или приказом руководителя организации по согласованию с профкомом) (См. Приложение №1).

Заседания комиссии, ее решения оформляются протоколами.

**ПРОТОКОЛ № \_\_\_\_\_**  
**заседания комиссии для ведения коллективных переговоров,**  
**подготовки проекта, заключения коллективного договора и**  
**контроля за его выполнением**

от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Время работы: с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ часов

В переговорах участвовали:

Члены комиссии: \_\_\_\_\_

Приглашенные лица: \_\_\_\_\_

Повестка дня

Соглашение достигнуто по \_\_\_\_\_

Разногласия:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

Решено \_\_\_\_\_

Внесены предложения:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

Дата следующего заседания комиссии: \_\_\_\_\_

Вопросы, которые будут обсуждаться:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

Сопредседатель комиссии \_\_\_\_\_ (подпись сопредседателя  
комиссии, ведущего заседание)

Секретарь: \_\_\_\_\_



## ОБСУЖДЕНИЕ ПРОЕКТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ

Обсуждение проекта коллективного договора в структурных подразделениях, проведение общего собрания (конференции) работников по принятию коллективного договора выполняют ряд важных функций:

-содержание проекта договора доводится до сведения большинства работников;

-это форма осуществления контроля рядовых членов Профсоюза за действиями своего выборного органа;

-признание работодателем и работниками коллективного договора в качестве основного нормативного правового акта, регулирующего социальные и трудовые отношения в организации.

Для организованного и своевременного проведения собраний в структурных подразделениях рекомендуется *утвердить график проведения собраний* по обсуждению проекта коллективного договора и акта проверки действующего и направить руководителям этих подразделений и председателям цеховых комитетов профсоюзов (профбюро) *письмо о проведении собраний*:

Исх.№ \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Руководителю (цеха, отдела)

---

председателю цехового комитета  
профсоюза (профбюро)

---

Просим Вас обеспечить проведение собрания работников по обсуждению итогов выполнения действующего коллективного договора и проекта коллективного договора на 20\_\_ - 20\_\_ годы, избранию делегатов на конференцию (где принято решение о проведении конференции) работников по принятию коллективного договора согласно утвержденному графику и в установленные сроки (акт проверки действующего коллективного договора и проект коллективного договора на 20\_\_ - 20\_\_ гг., утвержденный и согласованный график проведения собраний и проект коллективного договора прилагаются).

Предлагаем на собрании:

1. Обсудить и принять решение по акту проверки действующего коллективного договора.
2. Обсудить проект коллективного договора на 20\_\_ - 20\_\_ годы.
3. Избрать делегатов на конференцию согласно утвержденной квоте.

Выписку из протокола собрания, предложения и замечания по акту проверки действующего коллективного договора и проекту коллективного договора на новый период направить в комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением (вариант: представить в профсоюзный комитет) на второй день после проведения собрания.

Руководитель организации

Ф.И.О.

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Ф.И.О.

СОГЛАСОВАНО:

Протокол заседания профкома  
организации

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

УТВЕРЖДАЮ:

директор, руководитель

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## ГРАФИК

проведения собраний работников в структурных подразделениях организации  
по обсуждению итогов выполнения действующего коллективного договора и  
проекта коллективного договора  
на 20\_\_ - 20\_ гг., выборам делегатов на конференцию  
работников по принятию коллективного договора.

№ п/п	Цех, отдел	Дата проведения собрания (или срок с __ по __)	Представители работодателя, члены профсоюзного комитета, ответственные за проведение собраний	Количество избираемых делегатов на конференцию	Примечание
1	2	3	4	5	6
1					
2					
3					
4					

**Примечание:** выборы делегатов на конференцию производятся при решении профкомом и работодателем о принятии коллективного договора на конференции.

На собраниях зачитываются акт проверки действующего коллективного договора и проект коллективного договора на новый период, записываются все предложения и замечания по проекту коллективного договора, избираются делегаты на конференцию и определяется, кто будет выступать на конференции или на собрании) с оценкой выполнения обязательств действующего коллективного договора и в защиту выдвигаемых требований.

При оформлении протокола собрания важно указать: кворум, председателя собрания, секретаря, повестку дня, выступающих, постановление собрания и внести в протокол итоги голосования. Протокол подписывается председателем и секретарем собрания цеха, отдела, структурного подразделения.

В постановлении собрания отмечается следующее:

1. Признать работу по выполнению действующего коллективного договора \_\_\_\_\_.

2. Предложения участников собрания к проекту коллективного договора направить в комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

3. Избрать делегатами на конференцию: \_\_\_\_\_ (список)

## ПРОДОЛЖЕНИЕ ПЕРЕГОВОРОВ В КОМИССИИ

Комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением проводит заседания в соответствии с утвержденным Положением (см. Приложение №1) или по мере необходимости по предложению сторон.

Поступившие замечания и предложения рассматриваются комиссией. Согласованные предложения включаются в проект коллективного договора. Предложения, по которым не достигнуто согласие в комиссии, вносятся в протокол разногласий.

Представитель, которому комиссия поручит выступить на общем собрании (конференции) работников по заключению коллективного договора, готовясь к выступлению, должен учесть, сколько поступило предложений и замечаний в ходе собраний, сколько из них и какие включены в проект, какие не включены и почему.

Работа Комиссии должна быть проведена не позднее трех месяцев со дня начала коллективных переговоров и завершиться подписанием коллективного договора полномочными представителями. Коллективный договор принимается только по положениям, согласованным сторонами социального партнерства (часть вторая ст. 40 ТК РФ), по несогласованным - составляется *протокол разногласий* и доводится до сведения работников.

***Неурегулированные разногласия занесенные в протокол разногласий, становятся предметом дальнейших переговоров или коллективного трудового спора, разрешаемого в соответствии со статьями 398- 418 ТК РФ.***

Примерная форма протокола разногласий:

**ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ**  
по проекту коллективного договора на 20\_ - 20\_ гг.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_ г.

№ п/ п	Предложения представителей работников	Предложения представителей работодателя
1.	Увеличить долю тарифной части в структуре заработной платы до 65 %.	Долю тарифа в заработной плате не устанавливать.
2.	<p>Установить минимальный базовый оклад (базовый должностной оклад) базовую ставку работникам, входящим в первую (низшую) профессиональную квалификационную группу на уровне величины прожиточного минимума лиц трудоспособного возраста в субъекте Российской Федерации.</p> <p>Установить тарифную ставку рабочего первого разряда основного производства на уровне величины прожиточного минимума лиц трудоспособного возраста в субъекте Российской Федерации.</p>	<p>Минимальный размер оплаты труда устанавливать в соответствии с трудовым законодательством.</p> <p align="center">-//-</p>

(В протоколе разногласий рекомендуется указать срок возобновления переговоров).

Руководитель организации

Ф.И.О

Председатель первичной профсоюзной организации

Ф.И.О.

Протокол оформляется в 2-х экземплярах - для руководителя организации и профсоюзного комитета.

## **Рекомендации по подготовке и проведению общего собрания (конференции) работников по принятию коллективного договора**

### **ПОДГОТОВКА И ПРОВЕДЕНИЕ СОБРАНИЯ (КОНФЕРЕНЦИИ)**

1. Комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением информирует руководителя организации и профсоюзный комитет о степени готовности проекта коллективного договора к принятию.

2. Руководитель организации:

- готовит отчетный доклад о выполнении стороной работодателя обязательств действующего коллективного договора и выступает с ним первым на собрании (конференции).

3. Председатель первичной профсоюзной организации:

- собирает выписки по выборам делегатов конференции, организует подготовку списка делегатов для регистрации, если проводится собрание, то готовится список работников организации;

- готовит порядок ведения собрания (конференции), предложения по рабочим органам, проект постановления;

- готовит отчетный доклад об общем выполнении обязательств действующего коллективного договора и выступает с ним вторым на собрании (конференции).

4. Обсуждение докладов участниками собрания (делегатами конференции).

Примечание:

До сведения участников собрания (конференции) доводится информация по несогласованным в процессе переговоров сторонами социального партнерства позициям в проекте коллективного договора (т.е. протокол разногласий). Предложения, которые поступили от участников собрания (конференции) в ходе его проведения, но не были поддержаны каждой из сторон, вносятся в протокол собрания (конференции) для дальнейшего обсуждения в Комиссии. В последующем согласованные положения могут быть включены в коллективный договор, несогласованные - в протокол разногласий.

### **Оформление протокола общего собрания (конференции) работников**

Протокол оформляется в 2-х экземплярах. Один передается в профком, другой руководителю организации. Оформляется протокол по традиционной форме:

Наименование организации, дата проведения общего собрания (конференции) работников, повестка дня, слушали (доклады прилагаются), краткие записи выступлений участников обсуждения, слово представителю комиссии по проекту постановления о выполнении действующего

коллективного договора, слово представителю комиссии по проекту постановления о выполнении коллективного договора и принятии нового коллективного договора, результаты голосования, постановление. Подписывают протокол председатель и секретарь собрания (конференции).

Примерная форма постановления собрания (конференции):

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

общего собрания (конференции) работников \_\_\_\_\_  
наименование организации

от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

**«О выполнении коллективного договора на 20\_\_ - 20\_\_ гг. и принятии  
коллективного договора на 20\_\_ - 20\_\_ гг.»**

Заслушав и обсудив доклады \_\_\_\_\_  
общее собрание (конференция) работников \_\_\_\_\_  
наименование организации

## ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Признать работу руководителя организации администрации и профсоюзного комитета по выполнению коллективного договора

\_\_\_\_\_ (наименование организации)

на 20\_\_-20\_\_ годы \_\_\_\_\_.

2. Коллективный договор между работодателем и работниками (наименование организации) на 20\_\_ - 20\_\_ годы принять.

3. Поручить руководителю организации и председателю первичной профсоюзной организации подписать коллективный договор.

4. Поручить комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением разработать план мероприятий по реализации критических замечаний высказанных на собрании (конференции) в течении \_\_\_ дней и представить его на утверждение руководителю организации и профсоюзному комитету.

5. Установить срок действия коллективного договора 2 года (1 год, 3 года) с вступлением его в силу с \_\_\_\_\_ указывается дата вступления его в силу (варианты - со дня принятия на общем собрании (конференции) работников, со дня подписания сторонами, заключившими коллективный договор, с 1 января \_\_\_\_\_ года, другие варианты).

*(Дату вступления в силу коллективного договора согласно статьи 43 ТК РФ рекомендуется обязательно устанавливать в коллективном договоре, ее необходимо записать и в коллективный договор! (например, в раздел «Заключительные положения», в коллективном договоре рекомендуется установить и срок его действия).*

## **Регистрация коллективного договора в органе по труду**

Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем (представителем работодателя) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации

При осуществлении регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, иными законами, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в Государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).

Для уведомительной регистрации коллективного договора представляются три экземпляра коллективного договора. Подписи и печати, их заверяющие, должны быть подлинными. Страницы во всех экземплярах пронумеровать сквозной нумерацией. Каждый экземпляр коллективного договора необходимо прошить и скрепить печатью с указанием количества прошитых страниц.

## **Контроль за выполнением коллективного договора**

Контроль за выполнением коллективного договора согласно ст. 51 ТК РФ, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, органами по труду. Формы контроля могут быть разнообразными и предусматривать проверку, как выполнения отдельных обязательств, так и коллективного договора в целом.

Эта работа осуществляется по следующим направлениям:

1. В плане работы профкома предусматриваются отчеты ответственных лиц от работодателя о выполнении колдоговора, рассмотрение результатов проверки его выполнения по различным направлениям работы комиссиями профкома.

2. На совещаниях у руководителя организации заслушиваются материалы проверок выполнения обязательств коллективного договора, отчеты ответственных лиц.



3. На собраниях в структурных подразделениях организации (цехах, отделах и т.д.), на общем собрании (конференции) работников организации обсуждается ход выполнения коллективного договора.

При проведении контроля представители сторон обязаны представлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ),

Представители работодателя, виновные в непредставлении необходимой информации при осуществлении контроля за его выполнением несут ответственность в соответствии со ст. 5.29. Кодекса об административных правонарушениях (КоАП).

Функции контроля также осуществляет комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений отдельных работников, профсоюзного комитета, работодателя.

Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств коллективного договора, подвергаются штрафу в размере, установленном ст. 5.31 КоАП.

Привлечение к ответственности осуществляет государственная инспекция труда (ст. 23.12. КоАП).

## РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

### КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ от 30.12.2001 № 195-ФЗ

(в ред. Федеральных законов от 25.04.2002 N 41-ФЗ,  
от 07.05.2007 N 66-ФЗ, от 10.05.2007 N 70-ФЗ, от 20.04.2007 N 54-ФЗ,  
с изм., внесенными Федеральным законом от 22.06.2007 № 116 - ФЗ).

**Статья 5.28. Уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения.**

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 необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки - влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

**Статья 5.29. Непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.**

Непредставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, - влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

**Статья 5.30. Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения.**

Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения - влечет наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

**Статья 5.31. Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению.**

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению - влечет наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

**Статья 5.32. Уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах.**

Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции), - влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

**Статья 5.33. Невыполнение соглашения.**

Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, - влечет наложение административного штрафа в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей.

**Статья 5.34. Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки.**

Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки - влечет наложение административного штрафа в размере от четырех тысяч до пяти тысяч рублей.

**Статья 23.12. Федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда.**

Федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных частью 1 статьи 5.27, статьями 5.28 - 5.34, 5.44 настоящего Кодекса.

Рассматривать дела об административных правонарушениях от имени органов, указанных в части 1 настоящей статьи, вправе:

главный государственный инспектор труда Российской Федерации, его заместители;

главный государственный правовой инспектор труда Российской Федерации;

главный государственный инспектор Российской Федерации по охране труда;

руководители структурных подразделений федеральной инспекции труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда), главные государственные инспектора труда, государственные инспектора труда.

## **КОММЕНТАРИИ И РАЗЪЯСНЕНИЯ ПО НЕКОТОРЫМ ВОПРОСАМ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ**

### **Когда коллективный договор вступает в силу?**

**Статьей 43 ТК РФ** установлено, что коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Трудовой кодекс РФ предоставляет сторонам коллективного договора право выбора. Они могут установить, что коллективный договор вступает в действие со дня его подписания или с любого дня, специально оговоренного в самом коллективном договоре. Например, коллективный договор подписан 20 декабря 2006 года, однако в коллективном договоре о сроке его действия установлено, что он вступает в силу 1 января 2007 года.

Ни от каких иных обстоятельств, кроме соглашения сторон, дата вступления коллективного договора в силу не зависит. Например, нельзя ставить вступление договора в силу в зависимость от факта (и даты) прохождения уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

### **Какие имеются у профсоюзов права на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнением условий коллективных договоров?**

Права профессиональных союзов на контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений определены статьей 370 ТК РФ.

#### **(Извлечение из статьи 370 ТК РФ)**

**Статья 370 ТК РФ.** Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений.

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений в Профсоюзе созданы правовая и техническая инспекции труда наделенные полномочиями, предусмотренными положениями, утвержденными Центральным комитетом Профсоюза.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц), у которых работают члены профессионального союза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

СОГЛАСОВАНО:  
Протокол заседания профкома  
организации  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200\_ г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Руководитель организации  
\_\_\_\_\_  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200\_ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о порядке ведения переговоров между работниками**

\_\_\_\_\_  
(наименование учреждения)  
**и работодателем по заключению коллективного договора  
на \_\_\_\_\_ 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 уполномоченного им лица), именуемый далее "работодатель", и **работники организации**, именуемые далее "работники", представленные первичной профсоюзной организацией \_\_\_\_\_, именуемой далее "профком", в лице ее 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 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. Работодатель предоставляет представителям работников имеющуюся у него информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

2.5. Процесс коллективных переговоров базируется на принципах взаимопонимания и взаимоуважения. Представители сторон обязуются в ходе переговоров внимательно выслушивать доводы друг друга; 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 (ст.40 ТК РФ).

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 акт проверки действующего не позднее \_\_\_\_ передает их для обсуждения на собраниях работников структурных подразделений организации.

2.10. 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 руководителю организации и в профсоюзный комитет для решения указанных в нем вопросов.

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

2.11. В случаях, когда согласованные решения выработать не удастся из-за позиции представителей сторон, для урегулирования разногласий

используются примирительные процедуры в соответствии с законодательством РФ.

2.12. Работодатель обеспечивает профсоюзному комитету возможность доведения проекта коллективного договора до каждого работника, предоставляет имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в рабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

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

2.14. Стороны обязаны заключить коллективный договор на согласованных 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 с целью 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.

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

### **3. Место проведения переговоров.**

3.1. Местом ведения переговоров является

---

(определяется работодателем совместно с профкомом)

#### **Нормативные правовые акты.**

- Трудовой кодекс Российской Федерации;



- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности";
- Закон Республики Крым от 29 декабря 2014 года № 64-ЗРК/2014 «О профессиональных союзах»;
- Закон Республики Крым от 17 июля 2014 года № 28-ЗРК "О социальном партнерстве в Республике Крым";
- Постановление Совета министров РК от 20 декабря 2016 года N 614 «О некоторых вопросах, связанных с обеспечением условий для участия органов социального партнерства Республики Крым в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов в области регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений»;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты Республики Крым от 10.07.2018 № 385 "О внесении изменений в приказ Министерства труда и социальной защиты Республики Крым от 10.04.2018 № 174 "Об утверждении Положения о порядке проведения уведомительной регистрации коллективных договоров, изменений и дополнений к ним";
- Приказ Министерства труда и социальной защиты Республики Крым от 10 апреля 2018 г. "Об утверждении Положения о порядке проведения уведомительной регистрации коллективных договоров, изменений и дополнений к ним".