

Методические рекомендации для использования в работе при подготовке и заключении коллективного договора

Коллективный договор в организации заключается между работниками и работодателем в лице их представителей.

Заключение коллективного договора предполагает установление различных льгот и преимуществ для работников, более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями с учётом финансово-экономического положения работодателя.

Процесс заключения коллективного договора начинается с коллективных переговоров между представителями работников и работодателя, которые организуются и проводятся в соответствии с положениями главы 6 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). Инициативу по проведению таких переговоров вправе проявить как представители работников, так и представители работодателя. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

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

Представители работников. ТК РФ предусматривает несколько вариантов представительства интересов работников. В соответствии с положениями статьи 29 ТК РФ интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением могут представлять:

- первичная профсоюзная организация;
- иные представители, избираемые работниками.

Первичная профсоюзная организация. Согласно статье 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» первичная профсоюзная организация – добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в

соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза.

Профсоюзы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

Иные представители, избираемые работниками. Иной представитель (представительный орган) работников избирается из числа работников организации на общем собрании работников тайным голосованием.

Механизм наделения представителя работников полномочиями для проведения коллективных переговоров, заключения (подписания), изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением:

- в организации действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая в своих рядах более половины работников. Такая первичная профсоюзная организация обладает исключительным правом на представительство интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением. Наделение первичной профсоюзной организации полномочиями на представление интересов работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением в данном случае не требуется;

- в организации действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников. В данном случае работникам организации, не являющимся членами профсоюза, желающим, чтобы их интересы представляла первичная профсоюзная организация, необходимо уполномочить данную первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением. Для этого работникам, не являющимся членами профсоюза, необходимо обратиться в профком с соответствующим заявлением или инициировать проведение общего собрания (конференции) работников организации в порядке, предусмотренном статьей 31 ТК РФ;

- в организации действуют две или более первичных профсоюзных организации, объединяющие в совокупности более половины работников. В этом случае первичными профсоюзными организациями создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения (статья 37 ТК РФ). Формирование такого органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных

переговоров по подготовке, заключению, изменению коллективного договора от имени всех работников;

- в организации действует несколько первичных профсоюзных организаций, ни одна из которых не объединяет более половины работников, или первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, в совокупности не объединяют более половины работников данного работодателя. В этом случае созывается общее собрание (конференция) работников, и оно тайным голосованием определяет ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников, представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением;

- в организации отсутствует первичная профсоюзная организация или работники не желают, чтобы первичная профсоюзная организация (одна из первичных профсоюзных организаций, пожелавших создать единый представительный орган, но ни одна из которых не объединяет более половины работников), объединяющая менее половины работников организации, представляла их и интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением. В данном случае проводится общее собрание (конференция) работников организации, в ходе которого работники тайным голосованием выбирают из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделяют его соответствующими полномочиями.

**Справочно: наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий (статья 31 ТК РФ) и использоваться для воспрепятствования деятельности профсоюзов в соответствии со статьей 16 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Профсоюзы имеют также право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников в организации.*

Одним из условий признания юридической силы коллективного договора является документальное подтверждение представительских полномочий сторон данного коллективного договора.

Полномочия профсоюза представлять интересы работников при заключении коллективного договора должны быть закреплены в уставе или положении о первичной профсоюзной организации. Полномочия иных представителей работников оформляются решением собрания (конференции) в соответствии с принятым уставом. Полномочия представителей работодателя на ведение переговоров и заключение коллективного договора должны быть зафиксированы в уставе организации либо в ином правовом акте.

Проведение общего собрания (конференции) работников организации и оформление протокола. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих, а

конференция - если на ней присутствует не менее 2/3 избранных делегатов (статья 399 ТК РФ). Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции) (статья 410 ТК РФ).

По результатам общего собрания (конференции) оформляется протокол, где в том числе содержится информация:

- о дате, времени и месте проведения общего собрания (конференции);
- об общем количестве работников организации и о количестве работников, принявших участие в общем собрании (конференции);
- о наделении уполномоченного лица (указывается ФИО председателя первичной профсоюзной организации либо ФИО и должность представителя работников) правом представлять интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении (подписании), изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением.

**Справочно: примерная форма протокола представлена в приложении № 1 к макету коллективного договора, размещённого на сайте Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Коми по адресу <https://mintrudsoc.rkomi.ru/deyatelnost/rekomendacii-po-razrabotke-i-zaklyucheniyu-kollektivnyh-dogovorov>).*

Оформление и уведомительная регистрация коллективного договора. При оформлении коллективного договора необходимо соблюдать установленные требования документооборота и делопроизводства. Страницы коллективного договора должны быть пронумерованы и прошиты в единый документ.

Необходимо наличие:

- титульного листа;
- страницы с указанием содержания коллективного договора, перечня приложений к нему (при наличии);
- страницы с подписями сторон, их печатями (при наличии), датой подписания коллективного договора. Подписи сторон и печати могут также размещаться на титульном листе коллективного договора.

Коллективный договор предоставляется на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду работодателем (представителем работодателя) в соответствии со статьёй 50 ТК РФ в течение семи дней со дня его подписания. Пакет документов должен содержать также приложения к коллективному договору, на которые есть ссылки в тексте данного коллективного договора.

В Республике Коми уполномоченным органом по труду, осуществляющим уведомительную регистрацию коллективных договоров, является Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Коми. Уведомительная регистрация коллективных договоров является государственной услугой и предоставляется в соответствии с Административным регламентом предоставления государственной услуги по

проведению уведомительной регистрации коллективных договоров, соглашений, утвержденным приказом Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Коми от 02.06.2020 № 627а.

Результатом уведомительной регистрации коллективного договора является направление заявителю письма-извещения, содержащего информацию о факте проведения уведомительной регистрации, о выявленных положениях, нарушающих трудовые права работников, ухудшающих их условия по сравнению с действующим трудовым законодательством, рекомендации по устранению выявленных замечаний в целях приведения положений коллективного договора в соответствие с трудовым законодательством.

**Справочно: наличие в коллективном договоре положений, ухудшающих условия работников по сравнению с действующим законодательством, не является основанием для отказа в проведении уведомительной регистрации коллективного договора и не влияет на вступление коллективного договора в силу. Вместе с тем информация о выявленных замечаниях направляется Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Коми в адрес Государственной инспекции труда в Республике Коми.*

Устранение выявленных при проведении уведомительной регистрации замечаний, корректировка положений коллективного договора в период его действия. Устранение выявленных при проведении уведомительной регистрации замечаний, корректировка положений коллективного договора в период его действия осуществляются путем внесения соответствующих изменений и дополнений в действующий коллективный договор в порядке, предусмотренном статьёй 44 ТК РФ, с последующим их направлением на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду в соответствии со статьёй 50 ТК РФ. Вносить изменения и дополнения непосредственно в текст самого коллективного договора не требуется. Изменения и дополнения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения к коллективному договору оформляются **отдельным документом**, при подготовке которого необходимо соблюдать следующие требования:

- наличие титульного листа с подписями уполномоченных сторон коллективного договора, их печатями (при наличии), датой подписания;
- страницы изменений и дополнений к коллективному договору должны быть пронумерованы и прошиты в единый документ.

**Справочно: 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 продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Продление срока действия осуществляется также путем внесения изменений и дополнений в коллективный договор. Дата подписания (вступления в силу) изменений и дополнений к коллективному договору, связанных с продлением срока действия данного коллективного договора, не может быть позже даты окончания срока действия коллективного договора.*

Возможность досрочного расторжения заключенного коллективного договора, в том числе по соглашению сторон, действующим законодательством не предусмотрена.