Администрация муниципального образования «город Свирск»

 Отдел по труду и управлению охраной труда

 **Методические рекомендации по**

 **разработке коллективного договора**

 Свирск 2016 г.

Методические рекомендации по подготовке и заключению коллективного договора предназначены для практической помощи работодателям и работникам при ведении коллективных переговоров по заключению коллективных договоров в организациях и у индивидуальных предпринимателей всех форм собственности.

Общие правила ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора установлены главой 6 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ).

Понятие «коллективного договора» и предмет его регулирования закреплены статьями 5 и 40 Трудового кодекса РФ.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективный договор - одна из форм регулирования трудовых отношений (ч. 1 ст. 9 ТК РФ). Содержание коллективного договора определяют его стороны (ч. 1 ст. 37 ТК РФ). Сторонами коллективного договора являются работодатель и работники предприятия в целом или отдельных подразделений (ч. 1 и 4 ст. 40 ТК РФ).

**Для чего заключать коллективный договор?**

Некоторые работодатели полагают, что коллективный договор заключается только для работников, чтобы установить им дополнительные гарантии, компенсации и льготы. Но такое мнение ошибочно. Коллективный договор позволяет руководству организации не только улучшить некоторые условия трудовых отношений, но и о себе позаботиться, так как довольно часто в нормативных актах имеются ссылки, позволяющие учесть расходы при исчислении некоторых налогов, если они предусмотрены коллективным договором.

**Положительные стороны заключения коллективного договора.**

Коллективный договор позволит сократить объем кадрового документооборота, ведь в крупных организациях руководитель не контактирует непосредственно с каждым работником и не имеет возможности оговорить все аспекты трудовых отношений в трудовом договоре с каждым. Ведь если все включать в состав трудового договора, он расширится до неузнаваемости. Поэтому целесообразно взаимодействие с сотрудниками осуществлять через коллективный договор, а в трудовых договорах сделать ссылку на общие правила.

Следующий положительный момент в заключении коллективного договора снижение налоговой базы по налогу на прибыль, если в документе предусмотрены расходы на бесплатное или льготное питание, на оплату проезда к месту работы и обратно на общественном транспорте или служебном автобусе, надбавки к тарифным ставкам и окладам, премии за достижения в труде, доплаты в повышенном размере за совмещение, работу в выходные и праздничные дни, выходные пособия при расторжении трудового договора (ст. ст. 250, 255, 270 НК РФ).

**Каков порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения?**

Коллективный договор разрабатывается в процессе коллективных переговоров. Однако проект коллективного договора, с которым представители приходят на переговоры, целесообразно готовить до выхода на коллективные переговоры, чтобы учесть мнение работников и идти на переговоры с уже заранее намеченными целями. Для ведения коллективных переговоров и подготовки текста коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделёнными необходимыми полномочиями представителей (со стороны работников это должна быть или первичная профсоюзная организация или профсоюз, которому общее собрание в порядке ст.31 передало полномочия по ведению переговоров, или органы общественной самодеятельности, о которых говорилось выше).

Принцип формирования комиссии на равноправной основе имеет большое значение - он означает, что вне зависимости от численности представители каждой из сторон обладают равными правами и равным числом голосов.

**Как создается единый представительный орган?**

При наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций ими создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора. Количество представителей пропорционально количеству членов профсоюза. Например, в организации действует 3 профсоюзных организации. От профсоюза численностью 32 человека направлено 2 представителя, от профсоюза численностью 60 человек - 4 представителя, от профсоюза численностью 150 человек - 10 представителей. Таким образом, чем многочисленнее профсоюз, тем больше членов он может направить в единый представительный орган. Представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации.

Если такой единый представительный орган не создан в течение 5 календарных дней с момента начала коллективных переговоров, представительство интересов работников осуществляет организация, объединяющая более половины работников предприятия (организации).

В том случае, если все профсоюзы в организации являются малочисленными, и ни одна не объединяет более половины работников, общее собрание работников тайным голосованием определяет ту профсоюзную организацию, которая должна по поручению собрания сформировать орган, представляющий интересы всех работников.

Когда интересы работников представляет организация, объединяющая более половины работников, или организация, которой общее собрание поручило сформировать представительный орган, другие профсоюзы могут направить своих представителей в состав представительного органа. Эта возможность у них сохраняется до момента подписания коллективного договора, и количество направляемых туда работников также рассчитывается пропорционально численности профсоюза. Например, если профсоюзная организация, объединяющая 100 работников, направляет своих представителей в состав представительного органа, сформированного профсоюзом с численностью 400 человек, она может направить туда в четыре раза меньше работников, чем направлено многочисленным профсоюзом. Однако хотя бы один представитель от малочисленной профсоюзной организации должен войти в состав представительного органа.

Закон исходит из того, что работники должны быть представлены одним органом и выработать единую позицию на коллективных переговорах. В организации должен быть заключен один коллективный договор.

**Кто может начать коллективные переговоры?**

Коллективные переговоры может начать любая из сторон - представитель работников или представитель работодателей. Профсоюз принимает решение о начале переговоров в порядке предусмотренном Уставом (на общем собрании профсоюза или на заседании профкома, иного указанного в Уставе органа). Если общее собрание (конференция) работников наделяет каких-либо лиц полномочиями по представлению интересов работников для заключения коллективного договора, работники тем самым могут принимать решение о выступлении с инициативой начала переговоров, либо могут определить конкретную дату направления своими представителями уведомления работодателю.

Итак, сторона, инициирующая начало переговоров, направляет другой стороне уведомление о начале коллективных переговоров. Специально установленной формы такого уведомления нет, однако целесообразно указывать в нем, например, следующее:

«Первичная профсоюзная организация работников Муниципального образовательного учреждения N 15 направляет администрации Образовательного учреждения N 15 Петрову Н.Ю. уведомление о начале коллективных переговоров по разработке и заключении коллективного договора на 2003 год.

Предлагаем в срок до 20 августа 2002 сформировать комиссию для ведения переговоров и включить в комиссию со стороны представителей работников следующих кандидатов: Иванову Е.Ю., преподавателя иностранного языка Сидорову Е.А., преподавателя истории Мишина Е.Ю., преподавателя физкультуры

Дата начала работы комиссии - 21 августа 2002 года, 10.00., место работы комиссии – кабинет № 1.

1 августа 2002 года.

Профсоюзная организация работников Муниципального образовательного учреждения N 15."

Уведомление направляется другой стороне с копией, на которой секретарем или самим представителем ставится отметка о принятии, либо направляется по почте с уведомлением о вручении.

Ст. 36 Трудового кодекса устанавливает, что представители стороны (представители работников или работодателей), получившие уведомление в письменной форме с предложением вступить в переговоры, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

**Что является моментом начала коллективных переговоров по заключению коллективного договора?**

Моментом начала коллективных переговоров является издание администрацией предприятия приказа о составе комиссии по ведению переговоров по заключению коллективного договора, согласованного с профсоюзом.

**Обязаны ли стороны коллективных переговоров по заключению коллективного договора предоставлять друг другу информацию для ведения коллективных переговоров?**

Стороны коллективных переговоров в соответствии со ст. 37 Трудового кодекса РФ должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

В статье 53 Трудового кодекса содержится примерный перечень информации, которую работники имеют право получать от работодателя:

информация по вопросам реорганизации или ликвидации предприятия,

вопросы введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

вопросы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;

другие вопросы, предусмотренные Кодексом, федеральными законами, учредительными документами

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).

**Какие гарантии и компенсации есть у лиц, участвующих в коллективных переговорах?**

Статья 39 Трудового Кодекса РФ определяет, что лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев (срок работы комиссии).

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг эксперта, специалиста 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 договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ предусмотрено увольнение с работы.

**В течение какого срока должен быть заключен коллективный договор?**

Срок, в течение которого должен быть заключен коллективный договор - 3 месяца, согласно ст. 40 Трудового кодекса. Это означает, что коллективный договор должен быть заключен в том виде и на тех условиях, о которых стороны успели договориться за три месяца.

*При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев с момента начала коллективных переговоров, стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях, с одновременным составлением протокола разногласий. (ч.2 ст. 40 Трудового Кодекса)*

Протокол разногласий - документ, который составляется комиссией по ведению коллективных переговоров в соответствии с ч.2 ст. 40 Трудового Кодекса и содержит положения, по которым стороны не смогли придти к согласию.

**Что происходит с пунктами коллективного договора, по которым стороны не договорились? Когда коллективные переговоры по заключению коллективного договора являются оконченными?**

Как мы уже говорили, те пункты коллективного договора, по которым стороны не договорились, находят свое отражение в протоколе разногласий. В работе с этими положениями есть два варианта.

Во-первых, разногласия могут стать предметом дальнейших переговоров (с соблюдением процедуры, которая предусмотрена для заключения коллективного договора - то есть, вся процедура начинается сначала).

Во-вторых, неурегулированные разногласия могут быть разрешены в порядке коллективного трудового спора, с соблюдением порядка, предусмотренного главой 61 Трудового кодекса:

**Вправе ли стороны уклониться от участия в переговорах по заключению коллективного договора?**

Стороны не вправе уклоняться от участия в коллективных переговорах. Согласно ст. 5.28 Кодекса об административных правонарушениях РФ, уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение срока проведения переговоров, необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки, влечет нарушение штрафа от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда.

Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора соглашения, влечет наложение штрафа от 30 до 50 минимальных размеров оплаты труда, (ст. 5.30 Кодекса об административных правонарушениях).

**Где может быть заключен коллективный договор?**

Согласно ч. 4 статьи 40 Трудового Кодекса РФ, коллективный договор может быть заключен как в организации в целом, так и в ее филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях.

Необходимость заключения коллективного договора в филиалах и структурных подразделениях может быть обусловлена удаленностью от основного предприятия (юридического лица), наличием внутренних особенностей филиала, подразделения, профессиональными особенностями работников филиала, представительства. Например, очевидны специфические особенности регулирования труда работников филиала, находящегося в г. Норильске, если юридическое лицо - работодатель находится в Москве.

Стороной коллективного договора в любом случае будет выступать работодатель, то есть организация, а не структурное подразделение, хотя работодатель может выдать руководителю структурного подразделения доверенность или издать приказ о передаче полномочий по представлению интересов организации при разработке коллективного договора, ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора.

Очевидно, что коллективный договор филиала или структурного подразделения не может содержать нормы, ухудшающие положение работника по сравнению с коллективным договором, действующим на предприятии.

**Какие вопросы могут быть урегулированы коллективным договором?**

В силу самого определения коллективного договора, в нем могут содержаться положения о регулировании социально-трудовых отношений между работником и работодателем. Структуру и необходимые для внесения в договор положения стороны определяют сами при ведении переговоров - в этом играет важную роль проекты коллективного договора, представленные сторонами: важно, чтобы работники, которых представляет первичная профсоюзная организация, имели возможность внести свои предложения при подготовке проекта для представления его работодателю. Возможно множество вариантов сбора информации от работников. Самое главное, работники должны знать, что их представители ведут работу над проектом коллективного договора. Поэтому необходимо в каждый удобный момент (на собрании трудового коллектива, собранно профсоюзной организации) сообщать о ситуации с ведением переговоров и предлагать работникам вносить свои варианты каких- либо положений. Можно основные положения проекта договора подготовить в виде листовок и раздавать работникам, чтобы они вносили свои изменения и комментарии.

Примерный перечень вопросов, которые могут содержаться в коллективном договоре, содержится в ст. 41 Трудового кодекса РФ. Это взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам:

-форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждение пособия, компенсации, доплаты;

-механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, обусловленных коллективным договором

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

-продолжительность рабочего времени и времени отдыха;

-улучшение условий охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

-соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;

экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

-оздоровление и отдых работников и членов их семей;

-отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора, миме вопросы, определенные сторонами.

Статья 41 Трудового кодекса РФ содержит также условия о том, что в коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами.

**На какой срок заключается коллективный договор?**

В соответствии со ст. 43 Трудового кодекса, коллективный договор заключается на срок не более 3 лет. Стороны могут по взаимному соглашению продлить действие этого коллективного договора еще на три года, но не более. Если профсоюзная организация хочет продлить действие коллективного договора, ей стоит позаботиться об этом заранее: направить другой стороне предложение о продлении срока действия договора за несколько месяцев до его окончания. В данном случае отказ администрации продлить действие коллективного договора может стать предметом коллективного трудового спора, а для его урегулирования понадобится время.

**На кого распространяется действие заключенного коллективного договора?**

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Не стоит путать этот момент с моментом регистрации коллективного договора в органах местного самоуправления (администрации муниципального образования) - такая обязанность лежит на работодателе, и не обуславливает вступление в силу коллективного договора. Как только стороны договор подписали, у них возникли обязательства, которые необходимо исполнять.

Действие заключенного коллективного договора, согласно ст. 43 Трудового кодекса РФ, распространяется на всех работников данной организации, филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения.

**Что происходит с коллективным договором в случае** **реорганизации и при изменении наименования организации?**

В случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, согласно ч. 4 ст. 43 Трудового кодекса РФ, коллективный договор сохраняет свое действие.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие **в течение всего срока реорганизации**. Это значит, что после того, как реорганизация проведена, коллективный договор свое действие прекращает, а стороны могут направлять друг другу предложения о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до трех лет.

При смене собственника коллективный договор сохраняет действие, в течение трех месяцев со дня перехода права собственности. По истечении этих трех месяцев стороны также могут направлять друг другу предложения о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. После ликвидации предприятия обязательства по коллективному договору прекращаются.

**Как вносятся изменения в коллективный договор?**

Изменения в коллективный договор вносятся и том же порядке, который установлен для заключения коллективного договора, то есть, в порядке ведения коллективных переговоров о внесении изменений в коллективный договор между представителями работников и работодателей. (ст. 44, 49 Трудового кодекса).

**Кто обязан регистрировать коллективный договор, в каком порядке это делается?**

Согласно ст. 50 Трудового кодекса, после подписания сторонами коллективный договор в течение семи дней направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду (в зависимости от уровня акта - соглашения, заключенные на уровне федерации направляются в Министерство труда и социального развития РФ, коллективные договоры - в территориальные органы по труду, например, служба по урегулированию трудовых споров).

Как уже указывалось ранее, вступление в силу коллективного договора не обусловлено регистрацией коллективного договора. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами, сама же регистрация необходима для информирования исполнительных органов о количестве заключенных коллективных договоров, а также информирования их о содержании условий коллективного договора, для выявления условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и принятия мер для исправления ситуации.

В случае, если такие положения, ухудшающие положение работ и ков по сравнению с действующим законодательством, выявлены, орган по труду сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. В этом случае орган по труду оказывает консультативную помощь представителям сторон в исправлении недостатков, тем самым защищая права работников, а информирование государственной инспекции труда необходимо для контроля за устранением недостатков.

Условия коллективных договоров, соглашений, ухудшающих положение работника по сравнению с законодательством, недействительны с момента принятия коллективного договора, соглашения.

**Кто контролирует выполнение коллективного договора соглашения? Какая ответственность предусмотрена для сторон в случае неисполнения условий коллективного договора, соглашения?**

Прежде всего, контроль за исполнением условий коллективные договоров и соглашений осуществляют сами стороны - представители работников следят за исполнением обязанностей работодателем, работодатель следит за исполнением обязанностей работников по коллективному договору. Помимо этого, контроль признана осуществлять государственная инспекция труда в субъекте РФ: она полномочна проводить плановые проверки на предмет исполнения обязательств сторонами, а также возможны обращения к ним представителей работников и работодателей с требованием провести такую проверку.

**Высвобождение персонала при массовом увольнении**

 считать высвобождение персонала массовым при:

а) ликвидации организаций любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращении численности или штата работников организации в количестве:

50 и более человек - в течение 30 календарных дней;

200 и более человек - в течение 60 календарных дней;

500 и более человек - в течение 90 календарных дней;

В соответствии  с п. 6 Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения в раздел коллективного договора могут включаться и осуществляются работодателем:

1.      мероприятия, направленные на сокращение рабочего времени без сокращения численности работников;

2.      льготы и компенсации высвобождаемым работникам (сверх установленных законодательством), предоставляемые работодателем;

3.      порядок организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора;

4.      гарантии по оказанию содействия в трудоустройстве отдельных категорий высвобождаемых работников;

5.      обязательства по заключению с органами государственного страхования или страховыми фирмами коллективного страхования рабочих на случай потери работы.

            При кратковременном снижении объемов производства целесообразны следующие мероприятия:

1.      временное приостановление найма новых работников на вакантные рабочие места;

2.      перевод работников предприятий на режим неполного рабочего времени.

**Вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа**

 При проведении подготовки проектов коллективных договоров рекомендуется включать в соответствующие разделы коллективного договора пункты:

В целях распространения принципов, провозглашенных в Рекомендации о ВИЧ/СПИДе и сфере труда, принятой рамках 99 сессии Международной конференции труда (МОТ), сторонами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений подписана Рекомендация по практической деятельности социальных партнеров Российской Федерации по продвижению Рекомендации о ВИЧ/СПИДе и сфере труда. Для закрепления в коллективных договорах обязательств сторон, направленных на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику ВИЧ/СПИДА, необходимо проводить разъяснительную работу в организациях с участием профактива, специалистов по охране труда, специалистов отдела кадров и работающих в организациях медицинских работников. Предложить сторонам конкретизировать раздел коллективного договора, посвященный охране труда, дополнив его пунктом о мерах направленных на профилактику ВИЧ/СПИДа и сфере труда: - включение мероприятий по поддержанию здоровья на рабочем месте и профилактике ВИЧ/СПИДа в планы по реализации соглашений о социальном партнерстве и в коллективные договоры;
- содействие распространению практического опыта Международной организации труда по вопросам ВИЧ/СПИДа на рабочих местах на российских предприятиях;
- обмен информацией о предпринимаемых действиях, подходах, методических и информационных технологиях профилактики ВИЧ-инфекции на рабочих местах, используя собственные существующие ресурсы; - включение вопросов профилактики ВИЧ-инфекции в корпоративную практику, связанную с профилактикой здоровья на рабочем месте и поддержанием здорового образа жизни работников, охраной труда и техникой безопасности; - проведение конференций, семинаров по вопросу реализации положений Рекомендации на территории Российской Федерации;
- включение вопросов «ВИЧ/СПИД на рабочих местах» в планы обучения профактива и стандарты повышения квалификации специалистов по охране труда, специалистов отделов кадров и медицинских работников, работающих на предприятиях;
Для организации работы по поддержанию здоровья работников на рабочем месте и профилактике ВИЧ/СПИДа в коллективные договоры (соглашения) необходимо включать обязательства сторон, направленные на организацию и проведение мероприятий по поддержанию здоровья работников на рабочем месте и профилактике ВИЧ-инфекции на предприятиях.