



**Семинар по обучению председателей  
профсоюзных организаций и  
профсоюзного актива  
областной организации Профсоюза**

**12 июля 2016 г.**

**г. Брянск**



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР



- **Коллективный договор** — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя (ст. 40 ТК РФ).
- Заключается на срок **не более трех лет** и вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором( ст. 43 ТК РФ).
- Стороны имеют право продлить действие коллективного договора **на срок не более трех лет**.
- Основой для разработки коллективных договоров являются обязательства, предусмотренные соответствующими отраслевыми (федеральными, региональными, территориальными) соглашениями.



# ЗАЧЕМ НУЖЕН КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

- Для согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных, связанных с ними отношений.
- **Коллективный договор** устанавливает права и гарантии, улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством. Большинство работников не могут в одиночку добиться для себя тех условий труда, которые закрепляет для них коллективный договор, заключенный между профсоюзной организацией и работодателем.
- **Коллективный договор это главный инструмент реализации защитной функции Профсоюза в организации, показатель эффективности работы профсоюзного комитета.**
- Наличие коллективного договора – это авторитет и уверенность в перспективе организации, заботящейся о своем кадровом потенциале.
- **Помогает :**
  - *стабилизации трудовых правоотношений с работниками;*
  - *усилению мотивации работников в решении задач, стоящих перед организацией;*
  - *обеспечению заинтересованности работников в ответственном отношении к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей;*
  - *участию в системе оплаты труда;*
  - *обеспечению дополнительной социальной защиты и материальной поддержки работников.*
- В соответствии со ст. 255 Налогового кодекса РФ расходы на премии и любые социальные выплаты, прописанные в коллективном договоре, а не во внутренних документах организации, относятся на себестоимость как необходимые расходы, и работодатель не платит с них налоги.
- **Заключение коллективного договора способствует находить партнерские отношения с Профсоюзом, и работодатель сможет убедиться, насколько это эффективно отражается на деятельности.** Это единственный и эффективный документ в системе социального партнерства, невыполнение которого может быть рассмотрено в судебном порядке.



# УЧАСТНИКИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

- Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель в лице их представителей.
- **Интересы работников** организации при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора **представляет первичная организация Профсоюза ( профсоюзный комитет)**
- Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить орган первичной организации Профсоюза представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной организацией Профсоюза (ст. 30 ТК РФ).
- Это производится на общем собрании (конференции) работников или путем обращения в профсоюзный комитет с соответствующим заявлением.
- Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников, а конференция - если присутствует не менее 2/3 избранных делегатов (ст. 399 ТК РФ).
- Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины присутствующих работников (ст. 410 ТК РФ).



# ПОДГОТОВКА К КОЛЛЕКТИВНЫМ ПЕРЕГОВОРАМ

- Коллективные переговоры лучше начинать за 3—4 месяца до окончания финансового года с тем, чтобы обязательства, предусмотренные коллективным договором, нашли отражение в статьях расходов на новый финансовый год.
- Работодатель обязан предоставлять профсоюзному комитету не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у него полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров (ст.ст. 22, 37 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
- Непредставление информации работодателем в срок, установленный законодательством (**не позднее двух недель со дня получения запроса**) влечет наложение административного штрафа в соответствии с Кодексом РФ об административных правонарушениях.



# НАЧАЛО ПРОВЕДЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

- С инициативой начала коллективных переговоров по заключению коллективного договора(изменениям и дополнениям) вправе выступить любая из сторон социального партнерства (ст.36).
- Если в организации действует коллективный договор, то любая из сторон вправе в течение трех месяцев до окончания срока действия или в сроки, определенные коллективным договором, направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.
- В случае если инициатива о начале переговоров исходит от профсоюзного комитета, то на его заседании принимается решение о необходимости заключения коллективного договора, утверждается состав комиссии из представителей профсоюзной организации для подготовки проекта коллективного договора и ведения переговоров.
- Решение профсоюзного комитета и уведомление с предложением о начале переговоров направляется работодателю в письменной форме, делается отметка в журнале исходящей корреспонденции от какого числа и за каким номером отправлено уведомление ( статья 36 ТК РФ ).
- Работодатель обязан в течении 7 календарных дней со дня получения уведомления вступить в переговоры. Об этом он извещает профсоюзную сторону в ответе с указанием своих представителей в состав комиссии по ведению переговоров ( статья 36 ТК РФ )

**Первичная профсоюзная организация (наименование организации)**

**КОМИТЕТ**

**Постановление**

\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ г

В соответствии со ст. 36 Трудового кодекса Российской Федерации профсоюзный комитет (наименование организации)

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Предложить работодателю:

1.1. Начать переговоры с \_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_ г. по заключению (внесению изменений, дополнений) коллективного договора на 20\_\_\_\_\_ годы.

1.2. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения и организации контроля за выполнением коллективного договора образовать постоянно действующую Комиссию на равноправной основе (ст. 35 ТК РФ), из представителей от работников и работодателя.

1.3. Утвердить Положение о Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением



1.5. Заседания Комиссии проводить по вторникам или средам в любое удобное стороне работодателя время, местом переговоров определить \_\_\_\_\_

2. Утвердить представителей работников в Комиссии в следующем составе:

1. \_\_\_\_\_, председатель профсоюзного комитета;
2. \_\_\_\_\_, зам. председателя профсоюзного комитета;
3. \_\_\_\_\_, представитель вышестоящей профсоюзной организации;
4. \_\_\_\_\_;

3. Наделить делегированных в состав Комиссии представителей первичной профсоюзной организации полномочиями на:

- ведение коллективных переговоров;
- подготовку проекта коллективного договора (дополнений и изменений);
- организацию контроля за выполнением коллективного договора.

4. Наделить председателя профсоюзной организации (наименование организации) полномочиями координатора Комиссии со стороны работников и правом подписания коллективного договора.

**Постановление принято единогласно.**

Председатель профсоюзной организации \_\_\_\_\_

**Первичная профсоюзная организация (наименование организации)  
КОМИТЕТ**

\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

Руководителю \_\_\_\_\_ (наименование организации)

**Уведомление**

Профсоюзный комитет (наименование организации) уведомляет Вас о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного договора (внесению изменений и дополнений) на \_\_\_\_\_ год(ы).

В соответствии со ст. 36 ТК РФ предлагаем:

1.1. для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения и организации контроля за выполнением коллективного договора образовать постоянно действующую Комиссию на равноправной основе, включив в нее представителей от работников и работодателя.

1.2. утвердить Положение о Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля

1.4. переговоры провести в течение \_\_\_\_\_ месяцев и заключить коллективный договор до \_\_\_\_

1.5. заседания Комиссии проводить по вторникам или в любое удобное стороне работодателя время, местом переговоров определить \_\_\_\_\_

**На основании Постановления профсоюзного комитета**

\_\_\_\_\_ ОТ «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_  
200\_\_ г. в состав Комиссии включены следующие представители работников:

1. \_\_\_\_\_, председатель профсоюзной организации, **наделенный правом подписания коллективного договора;**

2. \_\_\_\_\_, заместитель председателя профсоюзного комитета, зам. координатора комиссии;

3. \_\_\_\_\_, представитель вышестоящей профсоюзной организации;

Представители в Комиссии наделены полномочиями на:

- ведение коллективных переговоров;
- подготовку проекта коллективного договора, дополнений и изменений;
- организацию контроля за выполнением коллективного договора.

**Приложения:**

**1. Постановление профсоюзного комитета**



# ПОДГОТОВКА ПРОЕКТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- Структура и содержание коллективного договора определяется сторонами коллективного договора(ст. 41 ТК РФ).
- Коллективные переговоры должны проходить в атмосфере полной гласности. Рекомендуются обсуждение проекта в структурных подразделениях.
- Работа комиссии отражается в протоколе заседаний ( статья 37 ТК РФ ). Протокол подписывается председателем комиссии и секретарем.
- Срок, в течении которого могут вестись коллективные переговоры, не может превышать 3-х месяцев ( статья 40 ТК РФ ).
- По истечении 3-х месяцев стороны обязаны подписать коллективный договор по согласованным обязательствам ( статья 40 ТК РФ )
- По неурегулированным обязательствам составляется протокол разногласий. По этим разногласиям стороны могут продолжать переговоры или разрешать их в соответствии со статьями 398 – 418 ТК РФ
- По завершению переговоров проект коллективного договора передается профсоюзным комитетом для обсуждения работниками структурных подразделений организации.
- Профсоюзный комитет и работодатель выносят окончательный проект коллективного договора на рассмотрение собрания (конференции) работников организации.



## КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ МОГУТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕНЫ

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений всех уровней (Ст.144 ТК РФ).

Механизм индексации заработной платы для повышения уровня реального содержания заработной платы (Ст. 134 ТК РФ).

Системы доплат и надбавок стимулирующего и компенсирующего характера, системы премирования (Ст.135 ТК РФ).

Условия перечисления заработной платы на банковские счета и дни выплаты заработной платы не реже, чем один раз в полмесяца (Ст.136 ТК РФ).

Периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает условия исчисления средней заработной платы для работника (Ст. 139 ТК РФ).

Доплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных условий (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий ( должностей ), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других случаях предусмотренных ТК РФ (Статьи 149, 151, 152, 153, 154 ТК РФ)



## КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ МОГУТ ПРЕДУСМАТРИВАТЬСЯ:

- порядок и размеры возмещения работникам расходов, связанных со служебными командировками ( Ст. 168ТК РФ)
- дополнительные случаи выплаты выходного пособия при увольнении, кроме случаев, прямо предусмотренных законом(Ст.178ТК РФ)
- дополнительные категории работников учреждения, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (Ст. 179ТК РФ)
- условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучения их вторым профессиям, гарантии работникам, проходящим переподготовку (Ст.196ТК РФ)
- дополнительные, улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных профсоюзных органов( Ст.377 ТК РФ)
- порядок перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза на счет профсоюзной организации (Ст. 377ТК РФ).
- размер оплаты труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя( Ст.377ТК РФ).



## РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ, ЯВЛЯЮЩИЕСЯ НЕОТЪЕМЛЕМОЙ ЕГО ЧАСТЬЮ

- Положение об оплате труда работников;
- Положение о выплатах стимулирующего характера работникам;
- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- Соглашение по охране труда;
- Положение о премировании работников учреждения;
- Положение о распределении фонда экономии заработной платы;
- Положение о порядке предоставления материальной помощи (о мерах социальной поддержки работников);
- Положение о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками;
- Положение о защите персональных данных работников учреждения;
- Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день
- другие приложения



## ПОДПИСАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ЕГО УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ

- Подписание коллективного договора должно быть проведено в срок не позднее трех месяцев со дня начала коллективных переговоров( ст. 40 ТК РФ).
- Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется работодателем в Министерство труда и социального развития РО.
- Для уведомительной регистрации должны быть представлены три экземпляра коллективного договора. Страницы коллективного договора должны быть пронумерованы.
- Подписи сторон **с датами и печатями** должны быть подлинными.
- Уведомительная регистрация не влияет на вступление коллективного договора в силу, при этом придает ему статус правового документа.





## ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

- Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за его соблюдением, а также за нарушение или невыполнение коллективного договора предусмотрены ст.54-55 ТК РФ.
- В случае отказа от участия работодателя в переговорах, неисполнения условий заключенного коллективного договора его может ожидать административная ответственность ( ст. 5.28 -ст. 5.31 КоАП РФ).



В Министерство труда и социального развития Ростовской области  
Елисеевой Е.В.

От \_\_\_\_\_ (Ф.И.О. работодателя, представителя заявителя (полностью))  
ИИН \_\_\_\_\_  
Адрес \_\_\_\_\_  
Телефон \_\_\_\_\_  
Адрес эл. почты \_\_\_\_\_  
ИНН учреждения (организации, адрес, телефон, адрес эл.почты \_\_\_\_\_)

### ЗАЯВЛЕНИЕ

*о проведении уведомительной регистрации коллективного договора (изменений, дополнений в коллективный договор) (указать полное наименование организации)*

\_\_\_\_\_ направляет коллективный договор (изменения и (или) дополнения к коллективному договору (нужное подчеркнуть), заключенный (заключенное) между работодателем и работниками в лице их полномочных представителей на срок \_\_\_\_\_, (указать срок действия) на \_\_\_\_\_ уведомительную \_\_\_\_\_ регистрацию в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 3 Областного Закона Ростовской области от 24.12.2012

1013-3С «О некоторых вопросах регулирования социального партнёрства в сфере труда на территории Ростовской области».

Представляю следующие сведения об организации:

-форма собственности

-вид экономической деятельности

**-Ф.И.О. и контактные телефоны руководителя,**

**- Ф.И.О. и контактные телефоны председателя первичной профсоюзной организации (представителя**



## ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

- В течение срока действия коллективного договора по взаимному согласию сторон могут вноситься изменения в порядке, установленном в коллективном договоре, а если он не определен в соответствии ст. 44 ТК РФ.



## КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями;
- при проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию;
- стороны совместным решением формируют специальную комиссию, либо поручают функции контроля комиссии по ведению коллективных переговоров;
- комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профкома, отдельных работников; координаторы от каждой из сторон предоставляют ежегодный отчет о выполнении коллективного договора перед работниками на собрании (конференции).



## МОТИВАЦИЯ К ЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- Взаимовыгодная для работодателя и работников мотивация к заключению коллективного договора обусловлена тем, что **более двух третей статей ТК РФ содержит ссылку на коллективный договор**, как инструмент договорного регулирования трудовых отношений, в том числе по вопросам улучшения положения работников;
- Коллективный договор служит основным гарантом стабильных и социально эффективных взаимоотношений, позволяет сделать их более прозрачными и предсказуемыми для каждой из сторон.



## ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- Коллективный договор учреждения сохраняет свое действие в случаях:
  - изменения наименования учреждения;
  - расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- При реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- При ликвидации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.



**Спасибо всем за внимание  
и активное участие!**