

## **Методические рекомендации по заключению коллективного договора**

### **1. Что представляет собой коллективный договор?**

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей, так определяет правовой статус коллективного договора статья 40 ТК РФ.

### **2. Какими нормативными документами следует руководствоваться при заключении коллективного договора?**

Трудовой кодекс Российской Федерации, статьи 40-44.

Кодекс об административных правонарушениях.

Закон РФ от 11 марта 1992 года № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» (с изменениями и дополнениями).

Федеральный закон от 23 ноября 1995 года № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Закон РФ «Об образовании».

Территориальное Соглашение.

Районное, городское отраслевое Соглашение.

### **3. Каков срок действия коллективного договора?**

С вступлением в силу нового Трудового кодекса РФ правовые нормы, регулирующие действие колдоговора, претерпели изменения.

В действующем законодательстве отсутствует минимальный срок, на который заключается колдоговор.

Максимальный срок, на который можно заключить этот правовой акт, три года.

Колдоговор вступает в силу со дня подписания его сторонами или со дня, установленного коллективным договором.

### **4. На какой срок можно продлить действие коллективного договора?**

В статье 43 ТК РФ определено, что стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет, минимальный срок его продления не ограничен.

### **5. Несёт ли ответственность работодатель в случае отказа заключить колдоговор?**

Ответственность работодателя за уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушения установленного срока их заключения определена статьёй 5.28 Кодекса РФ «Об административных правонарушениях», влечёт наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда. Кроме того, статья 5.30 этого Кодекса предусматривает наложение административного штрафа в размере от 30 до 50 минимальных размеров оплаты труда за необоснованный отказ от заключения колдоговора, соглашения.

### **6. Кто может представлять интересы работников?**

Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении колдоговора, а также при реализации права на участие в управлении организацией представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (ст. 29 ТК РФ). Трудовой кодекс предусматривает несколько вариантов представительства интересов работников.

### **7. Каким правом обладает первичная профсоюзная организация, которая**

### **объединяет в своих рядах более половины работников?**

Такая организация обладает исключительным правом на представительство интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключение и изменение колдоговора, осуществление контроля за его реализацией.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган профорганизации представлять их интересы, подав соответствующее заявление (ст. 30 ТК РФ).

По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, работодатель ежегодно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях, которые установлены коллективным договором (ст. 377 ТК РФ).

### **8. Кто представляет интересы работников, если профсоюзная организация объединяет менее половины работников?**

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

Поскольку одно из основных правил профсоюзов – это право на ведение переговоров, даже самая малочисленная профсоюзная организация не может быть исключена из переговорного процесса. Она имеет право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы в случае их создания, настаивать, чтобы доля участия профсоюзных представителей в этих органах была не меньше, чем отношение численности членов Профсоюза ко всем работникам организации.

### **9. Кто выступает в качестве**

### **представителя работодателя?**

Прежде всего, следует напомнить, что в соответствии со ст. 56 Закона РФ «Об образовании» для работников образовательного учреждения работодателем является данное образовательное учреждение. Представителем работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора является руководитель образовательного учреждения или уполномоченные им лица, в соответствии с ТК РФ, законами, нормативными актами, учредительными документами и локальными актами (ст. 33 ТК РФ).

Руководитель учреждения вправе издать приказ или распоряжение, в котором он полностью или частично делегирует свои полномочия по ведению переговоров, заключению колдоговора другим лицам. Если такие полномочия не будут оформлены, заседания комиссии могут превратиться в пустые дискуссии с людьми, не имеющими права принятия решений, а любые договоренности, достигнутые на таких заседаниях, не могут иметь силы.

### **10. Можно ли вносить изменения и дополнения в коллективный договор?**

Да. Изменения и дополнения в коллективный договор теперь производятся в том же порядке, какой установлен Трудовым кодексом РФ для его заключения.

### **11. Какие мероприятия следует включать в коллективный договор?**

Работодатель и работники самостоятельно определяют содержание коллективного договора. Подсказкой, какие вопросы включать в обязательства работников и работодателя может быть ст. 41 ТК РФ (зачитать содержание этой статьи).

### **12. Какие условия должны быть**

### **обязательно соблюдены при заключении коллективного договора?**

Должны быть обязательно соблюдены общие принципы коллективно-договорного регулирования: условия колдоговора, ухудшающие по сравнению с действующим законодательством положение работников, признаются недействительными; колдоговор образовательного учреждения не должен ухудшать положение работников по сравнению с тем, что определено в Генеральном, Отраслевом, региональном тарифных соглашениях, которые распространяются на данное учреждение; условия колдоговоров, заключённых в соответствии с законодательством, являются обязательными для работодателей, на которых они распространяются.

### **13. Должен ли колдоговор после его подписания проходить регистрацию?**

Завершающей стадией переговоров является подписание колдоговора и его регистрация. Рекомендуются колдоговор обсудить в коллективе, возможно это сделать на общем собрании. После чего комиссия дорабатывает проект колдоговора с учётом поступивших предложений. Со стороны работодателя колдоговор подписывает руководитель образовательного учреждения, от имени работников – председатель профсоюзной организации. После подписания работодатель обязан в семидневный срок направить коллективный договор для уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду по месту нахождения учреждения.

### **14. Зачем надо регистрировать колдоговор, ведь регистрация по закону уведомительная?**

Да, это так. Регистрация называется

уведомительной. Государственный орган по труду не может отказать сторонам в регистрации договора, даже если в нём найдены ошибки. Он лишь вправе указать на них и порекомендовать убрать их. Регистрация важна потому, что она придаёт колдоговору статус правового акта, что важно в интересах коллектива.

### **Выводы по теме:**

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, а также смены руководителя учреждения. Он действует до момента истечения своего срока.

Положения коллективного договора ни в коем случае не должны ухудшать положение работников по сравнению с нормативными правовыми актами более высокого порядка.

Условия коллективного договора, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, недействительны.

Выплата доплат, надбавок, премий, материальной помощи в соответствии с коллективным договором производится на основании приказа руководителя. При этом обязательно учитывается мнение профкома.

Выплаты (доплаты, надбавки, премии, материальная помощь и т.д.) являются дополнительными и регулируются коллективным договором. Именно в коллективном договоре закрепляются порядок, условия, размеры этих выплат, а также определяются категории работников, которые их могут получать.