ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
(пошаговая инструкция)

В целом понятие, содержание и порядок заключения коллективного договора определяются Трудовым кодексом РФ, в частности, главами 6, 7.

Общую последовательность действий можно изложить таким образом:

ШАГ 1. Подготовка к коллективным переговорам

До начала коллективных переговоров первичная профорганизация может провести подготовительную работу, предусматривающую анализ социально-экономического положения организации с целью формирования обоснованных требований к работодателю.

Работодатель (его представитель) обязан предоставить профорганизации бесплатно полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора.

Представители работников, получившие от работодателя информацию, отнесённую в установленном порядке к служебной или коммерческой тайне, не вправе её разглашать.

ШАГ 2. Инициирование коллективных переговоров

Решение о проведении переговоров с работодателем с целью заключения коллективного договора принимается первичным профсоюзным органом или профсоюзным собранием (конференцией) трудового коллектива. В первичных организациях с численностью до 15 человек указанное решение принимается профсоюзным собранием.

После принятия решения о проведении коллективных переговоров необходимо уведомить об этом работодателя, направив ему соответствующее предложение.

При этом, инициатором проведения коллективных переговоров, а также подготовки заключения или изменения коллективного договора может выступать любая из сторон.

Предложение о проведении коллективных переговоров оформляется в письменном виде и официально, с соответствующей регистрацией, направляется противоположной стороне.

ШАГ 3. Ведение коллективных переговоров

Представители стороны, получившие предложение о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7-ми календарных дней со дня получения письменного предложения, для чего направить инициатору ответ с указанием представителей со своей стороны для участия в комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днём начала коллективных переговоров считается день, следующий за днём получения указанного ответа инициатором проведения коллективных переговоров.

Вступая в переговоры, стороны на равноправной основе создают комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением (статья 35 ТК РФ). Количество лиц, направляемых для работы в комиссию, каждая сторона определяет самостоятельно. Рекомендуется выдвигать в комиссию равное число членов от каждой из сторон.

Состав комиссии по ведению коллективных переговоров, а также согласованные сторонами порядок, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора, место проведения заседаний комиссии рекомендуется оформлять приказом по организации

Порядок работы комиссии по ведению коллективных переговоров.
Представители сторон в составе комиссии по ведению коллективных переговоров на весь период их ведения:
- освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определённый соглашением сторон, но не более 3-х месяцев;
- не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя, за исключением совершения проступков, за которые в соответствии с нормами ТК РФ предусмотрено взыскание в виде увольнения.

Условия деятельности комиссии необходимо закрепить Положением о порядке ведения переговоров между работниками и работодателем, которое утверждается приказом работодателя и постановлением профсоюзного комитета (или приказом представителя работодателя по согласованию с профкомом). Все заседания комиссии и её решения оформляются протоколами.

Каждая сторона вырабатывает свои предложения в проект коллективного договора. Работа комиссии по ведению коллективных переговоров завершается составлением согласованного текста коллективного договора. В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре. Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются одновременно с коллективным договором и, как правило, являются его приложением.

Профорганизация вправе предложить свой проект коллективного договора, который доводится до сведения работников с целью его обсуждения в структурных подразделениях. По результатам обсуждений на рассмотрение комиссии по ведению коллективных переговоров выносятся замечания и дополнения, предложенные работниками. Работодатель обязан обеспечить представителям работников возможность доведения разработанного ими проекта коллективного договора до каждого работника, предоставлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения собраний, консультаций, места для размещения стендов.

ШАГ 4. Подписание коллективного договора

Коллективные переговоры завершаются подписанием коллективного договора. Стороны обязаны заключить коллективный договор на согласованных ими условиях **не позднее 3-х месяцев** с момента начала коллективных переговоров.

Положения коллективного договора, по которым стороны не пришли к согласию, включаются в протокол разногласий, дата составления которого считается моментом возникновения коллективного трудового спора. В дальнейшем неурегулированные разногласия могут разрешаться путём продолжения коллективных переговоров или иными способами, предусмотренными действующим законодательством.

Коллективный договор подписывают:
- со стороны работников – председатель первичной профсоюзной организации;
- со стороны работодателя – руководитель организации или иное уполномоченное им лицо

(например, заместитель или руководитель филиала, действующий на основании соответствующей доверенности).
Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами либо с даты, указанной в самом коллективном договоре, и действует в течение срока, который не может превышать трёх лет. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

ШАГ 5. Регистрация коллективного договора

Подписанный сторонами коллективный договор со всеми приложениями в 7-дневный срок со дня его подписания в трёх экземплярах направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (в Краснодаре это – государственное казённое учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения города Краснодара», отдел взаимодействия с работодателями, расположенный по адресу: г. Краснодар, ул. Красная, д. 42).

Все экземпляры коллективного договора (подлинные) должны быть пронумерованы, прошиты, подписаны и заверены подписями и печатями сторон.
К коллективному договору прилагаются:
- заявление руководителя организации с просьбой о проведении уведомительной регистрации;
- сведения, представляемые работодателем при регистрации коллективного договора (конкретный перечень этих сведений и форму их представления необходимо уточнять в Центре занятости).

Уведомительный характер регистрации коллективного договора означает, что орган по труду не вправе отказать в проведении регистрации независимо от наличия замечаний по форме или содержанию коллективного договора. При наличии таких замечаний орган по труду регистрирует коллективный договор, но одновременно оформляет соответствующий акт и предлагает сторонам устранить выявленные нарушения. В случае, если орган по труду выявит условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, он сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда.

ШАГ 6. Контроль за выполнением коллективного договора

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется в порядке, установленном:
- сторонами коллективного договора в форме их заслушивания на общем собрании (конференции) работников организации. При этом сроки отчёта представителей сторон должны быть указаны в самом коллективном договоре или в решении общего собрания работников;
- соответствующим органом по труду (Центром занятости населения).

При проведении такого контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующему органу по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня поступления запроса (статья 51 ТК РФ).

Представители работодателя, виновные в непредставлении необходимой информации при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора, несут ответственность по статье 5.29 Кодекса РФ об административных правонарушениях (КоАП РФ): предупреждение или административный штраф в размере от 1000 до 3000 руб.

Функции контроля также осуществляет комиссия по ведению коллективных переговоров**.** Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы, а также по фактам письменных обращений отдельных работников, профсоюзного комитета, работодателя.

Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность по статье 5.31 КоАП РФ: предупреждение или административный штраф в размере от 3000 до 5000 руб. Привлечение к ответственности осуществляется государственной инспекцией труда (статья 23.12 КоАП РФ).