**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОРЯДКУ РАЗРАБОТКИ ПРОЕКТА И ЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

Методические рекомендации по порядку разработки проекта 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, для органов местного самоуправления муниципальных образований Республики Бурятия в целях качественного предоставления государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров.

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

В соответствии со статьей 40 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) **коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.**

Каждая из сторон трудовых отношений имеет право заключать коллективный договор. Работникам такое право предоставлено на основании ч. 1 ст. 21, а работодателю - ч. 1 ст. 22 ТК РФ.

Заключение коллективного договора не является обязательным, это волеизъявление сторон, но если с инициативой подписать коллективный договор выступает одна из сторон, то другая сторона обязана вступить с ней в переговоры (ч. 2 ст. 36 ТК РФ).

**Необходимость заключения коллективного договора** вызвана тем, что в условиях многообразия форм собственности только коллективный договор может обеспечить защиту интересов работников и создать устойчивые отношения между работниками и работодателем организации. В коллективном договоре можно учесть особенности деятельности конкретной организации или индивидуального предпринимателя, использовать их ресурсы и возможности в интересах работников и развития производства. ТК РФ и иные нормативно-правовые акты Российской Федерации, регулирующие социально-трудовые отношения, предусматривают лишь минимальные гарантии для работников. Коллективный договор позволяет закрепить преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, социальных и бытовых льготах, предоставляемых работодателем.

Коллективный договор заключается на основе **принципов социального партнерства**:

• равноправия сторон;

• уважения и учета интересов сторон, заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях;

•содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;

•соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

• полномочности представителей сторон;

• свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

•добровольности принятия сторонами на себя обязательств;

• реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами;

• обязательности выполнения коллективных договоров;

• контроля за выполнением принятых коллективных договоров;

•ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров.

Коллективный договор может быть заключен **как в организации в целом, так и в ее филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях** (ст. 40 ТК РФ).

В соответствии со ст. 55 Гражданского кодекса РФ *представительством* является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения, которое представляет интересы юридического лица и осуществляет их защиту. *Филиалом* является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть.

Представительства и филиалы не являются юридическими лицами, они наделяются имуществом, создавшим их юридическим лицом, и действуют на основании утвержденных им положений. Руководители представительств и филиалов назначаются юридическим лицом и действуют на основании его доверенности.

На практике возможны три варианта сочетания коллективных договоров:

1. заключается один коллективный договор, который действует в отношении всех работников организации, в т.ч. работников обособленных структурных подразделений;
2. заключаются один коллективный договор, который действует в отношении всех работников организации, и коллективные договоры в обособленных структурных подразделениях;
3. коллективные договоры заключаются в обособленных структурных подразделениях.

Необходимость заключения коллективного договора в обособленном структурном подразделении может быть обусловлена удаленностью от основного предприятия (юридического лица), наличием внутренних особенностей филиала, подразделения, профессиональными особенностями работников филиала, представительства. 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 обособленного структурного подразделения не должен содержать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с коллективным договором всей организации.

Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель в лице их представителей.

**Представители работников.** Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением представляют **первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками** (ст. 29 ТК РФ).

ТК РФ не содержит понятия первичной профсоюзной организации, данное понятие содержится в ст. 3 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «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.

Таким образом, первичные профсоюзные организации представляют работников на уровне одного предприятия (организации) и входят в профсоюз. При этом профсоюзы, действующие на уровне предприятия (организации, учреждения) и не являющиеся при этом первичными профсоюзными организациями, (не входящие в профсоюз, объединяющий несколько профсоюзных организаций), по смыслу ст. 29 ТК РФ, не обладают правом представления работников при заключении коллективного договора, пока работники их специально на это не уполномочат. Вопросы, поставленные перед общим собранием и результаты голосования, оформляются протоколом, и выписка из протокола будет документом, удостоверяющим полномочия профсоюза по ведению переговоров и заключению коллективного договора.

ТК РФ не определяет, какие **иные организации или органы могут представлять интересы работников**, это могут быть органы общественной самодеятельности (общее собрание (конференция) работников могут избрать определенных лиц для представления своих интересов). Необходимо учитывать, что иные представители могут представлять интересы работников только при отсутствии в организации профсоюза или если ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций, не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне. Полномочия иных представителей также оформляются протоколом общего собрания (конференции).

**Представители работодателя.** Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или 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 (ст. 33 ТК РФ).

Интересы работодателя в коллективных переговорах обычно представляет руководитель организации (единоличный исполнительный орган юридического лица), если иное не предусмотрено ее уставом. В случае признания организации банкротом и открытия конкурсного производства или введения внешнего управления интересы работодателя в коллективно-договорных отношениях представляет конкурсный управляющий или внешний управляющий.

Руководитель филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации, в котором заключается коллективный договор, представляет интересы работодателя в соответствии с приказом руководителя или уставом организации. Руководитель организации вправе издать приказ или распоряжение, в котором он полностью или частично делегирует свои полномочия по ведению коллективных переговоров, заключению и изменению коллективного договора другим лицам. Если передача полномочий им не оформлена, первичной профсоюзной организации или иным представителям работников следует настаивать на личном участии руководителя в переговорах.

Представителями работодателей федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, при проведении коллективных переговоров, также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления (ст. 34 ТК РФ).

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

Полномочия профсоюза представлять 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.

Индивидуальный предприниматель ведет переговоры по заключению коллективного договора с работниками лично. Подписывать коллективный договор от имени работодателя должен руководитель организации, индивидуальный предприниматель.

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.

Сторона, инициирующая начало переговоров, направляет другой стороне **уведомление о начале коллективных переговоров в письменной форме** с копией, на которой секретарем или самим представителем ставится отметка о дате его получения или направляется почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

**Уведомление (приложение № 1)** составляется в произвольном виде. В нем рекомендуется сформулировать предложения стороны по срокам, порядку и месту проведения переговоров. Также к уведомлению прилагается перечень лиц, которые будут участвовать в работе комиссии по коллективным переговорам в качестве членов этой комиссии от стороны, являющейся инициатором коллективных переговоров.

Представители стороны, получившие уведомление о начале коллективных переговоров, **обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня его получения,** направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием членов комиссии по коллективным переговорам со своей стороны. В этот срок включаются и нерабочие дни. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении коллективного договора, а также необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора в определенные сторонами сроки влекут наложение административного штрафа в размере от 1000 до 3000 рублей в соответствии с ст. 5.28 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

1. **ПОРЯДОК РАЗРАБОТКИ ПРОЕКТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ЕГО ЗАКЛЮЧЕНИЯ**

Приступая к коллективным переговорам, стороны на равноправной основе образуют *комиссию для их ведения, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.*

Принцип формирования комиссии на равноправной основе означает, что представители каждой из сторон обладают равными правами и равным числом голосов. Лиц, направляемых для работы в комиссии, каждая из сторон определяет самостоятельно, в рамках совместных договоренностей о ее количественном составе.

Перечень членов комиссии по коллективным переговорам со стороны работодателя утверждается приказом, перечень членов комиссии по коллективным переговорам со стороны работников утверждается решением профсоюзного органа (иного представительного органа работников).

Создание комиссии целесообразно оформить совместным решением сторон, поскольку с момента ее создания лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставляются специальные гарантии **(приложение № 2).**

Работодатель обязан создать условия, обеспечивающие деятельность комиссии по переговорам, в том числе безвозмездно предоставить помещения для заседаний, проведения собраний и консультаций, средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, места для размещения стендов.

Следующим важным шагом является разработка Положения о порядке ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора **(приложение № 3).** К Положению может быть приложен график переговорного процесса.

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.

Ведение протоколов - еще один важный фактор, дисциплинирующий участников переговоров **(приложение № 4).**

ТК РФ не обязывает представителей сторон проводить обсуждение проекта коллективного договора в структурных подразделениях организации и утверждать его на общем собрании (конференции) работников, тем не менее, такая форма заключения коллективного договора является очень эффективной. На общем собрании (конференции) содержание проекта доводится до сведения большинства работников, всем работникам (а не только членам двусторонней комиссии) предоставляется возможность высказать свои замечания и внести предложения. Работники непосредственно могут оценить действенность профсоюзного органа, услышать позицию руководителя организации.

Подписание коллективного договора представителями работников и работодателя лучше осуществить на собрании (конференции) работников.

Стороны коллективных переговоров в соответствии со ст. 37 ТК РФ должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Невыполнение этого требования работодателем или лицом, его представляющим, влечет наложение административного штрафа в размере от 1000 до 3000 рублей (ст. 5.29 КоАП). Административное взыскание налагает государственная инспекция труда в соответствии со ст. 23.12 КоАП РФ.

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).

Лица, их разгласившие, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (ст. 37 ТК РФ).

Ст. 39 ТК РФ определяет, что лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, 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 экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Представители работников, участвующие в 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 трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с законодательством предусмотрено увольнение с работы.

ТК РФ дает право представителям сторон самостоятельно принимать решение о сроках, месте и порядке коллективных переговоров. Вместе с тем, согласно ст. 40 ТК РФ подписать коллективный договор на согласованных условиях в срок **не позднее трех месяцев со дня начала переговоров**.

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.

Протокол разногласий - документ, который составляется комиссией по ведению коллективных переговоров в соответствии со ст. 40 ТК РФ и содержит положения, по которым стороны не смогли найти компромисса.

В отношении рассмотрения разногласий, включенных в указанный протокол, стороны вправе либо продолжить коллективные переговоры, срок ведения которых законодательством не ограничен, либо приступить к процедуре урегулирования разногласий в соответствии с процедурой разрешения коллективных трудовых споров с соблюдением порядка, предусмотренного главой 61 ТК РФ.

1. **СТРУКРУРА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Разработкой проекта коллективного договора занимается комиссия по коллективным переговорам на основе материалов (вариантов проекта), представленных профкомом и работодателем с учетом предложений и замечаний работников.

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

* формы, системы и размеры оплаты труда;
* выплата пособий, компенсаций;
* механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
* занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
* рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
* улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
* соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
* экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
* гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
* оздоровление и отдых работников и членов их семей;
* частичная или полная оплата питания работников;
* контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
* отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
* другие вопросы, определенные сторонами.

Этот перечень является рекомендательным и не исчерпывает возможного содержания коллективного договора.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя (за счет собственных средств) могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Например, возможно расширить круг лиц, имеющих право на выходные пособия при увольнении, а также установить выходные пособия в повышенных размерах (ст. 178 ТК РФ), дополнить перечень работников, обладающих преимущественным правом остаться на работе при сокращении численности или штата работников (ст. 179 ТК РФ) и пр.

Тем не менее, при определении содержания коллективного договора необходимо исходить из компетенции работодателя. Недопустимо включение в коллективный договор условий, предусматривать которые работодатель не вправе (например, для работников бюджетной сферы системы оплаты труда устанавливаются специальными нормативными актами, и изменять их в договорном порядке нельзя). Кроме того, работодатель должен по возможности избежать закрепления в коллективном договоре тех видов гарантий и льгот, которые он не сможет в дальнейшем обеспечить, принимая во внимание, что невыполнение обязательств коллективного договора может быть оспорено работниками в судебном порядке.

В целях оказания методической и практической помощи работникам и работодателям рекомендуется использовать **макет коллективного договора (приложение № 5).**

Предлагаемый макет носит рекомендательный характер для сторон, участвующих в разработке и заключении коллективного договора, и **применяется с учетом изменений, внесенных в действующее трудовое законодательство.**

Коллективный договор **может иметь следующие приложения:**

- правила внутреннего трудового распорядка;

- положение об оплате труда работников;

- соглашение по охране труда;

- перечни производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на доплаты за условия труда;

- положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения по итогам работы за год;

- положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения за выслугу лет;

- список работ, профессий и должностей с вредными и или (опасными) условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день;

- перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части;

- положения о премировании работников;

- порядок проведения аттестации работников;

- перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) работники получают бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты;

- перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) предоставляется бесплатное лечебно-профилактическое питание;

- положение о направлении работников в командировки;

- план оздоровительно-профилактических мероприятий и другие приложения, исходя из содержания договора.

При разработке коллективного договора участникам переговоров необходимо руководствоваться содержанием соглашений, распространяющихся на данную организацию.

**Соглашение** - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

Согласно ст. 48 ТК РФ соглашение распространяется на**:**

 всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;

 работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;

 органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств.

В отношении работодателей - федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, соглашение действует также в случае, когда оно заключено от их имени соответствующим органом государственной власти или органом местного самоуправления Законодательством предусмотрены случаи, когда работодатель не входит ни в одно из объединений, а соглашение, тем не менее, на него распространяется.

Так, руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования.

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения.

Таким образом, договоренности, достигнутые на более высоких уровнях социального партнерства, являются отправной точкой для разработки содержания коллективного договора.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).

1. **ПЕРИОД ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Ст. 43 ТК РФ устанавливает максимально возможный срок действия коллективного договора - не более трех лет. Стороны могут самостоятельно выбрать любой вариант в пределах этого срока, а также вправе неоднократно продлевать действие коллективного договора, но каждый раз на срок не более трех лет.

Если одна из сторон хочет продлить действие коллективного договора, она должна направить другой стороне предложение о продлении срока действия договора за несколько месяцев до его окончания. По истечении срока действия коллективного договора его продление невозможно, в этом случае стороны могут заключить коллективный договор на новый срок.

Стороны могут обусловить вступление коллективного договора в силу:

 с самим фактом подписания договора;

 наступлением определенной календарной даты;

 наступлением определенного события.

Действие коллективного договора после его подписания распространяется на всех работников данной организации, филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения, независимо от их членства в профсоюзе или непринадлежности к нему, независимо от того, кто от имени работников подписал данный коллективный договор.

Лица, связанные с организацией гражданско-правовыми отношениями, могут участвовать в коллективных переговорах лишь в качестве приглашенных экспертов, специалистов и посредников. Они не являются работниками организации, поскольку не подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка, самостоятельно определяют условия своего труда, получают вознаграждение не за выполнение трудовой функции, а за конкретные услуги или товары. Коллективный договор на них не распространяется.

В ряде случаев первичная профсоюзная организация в соответствии со ст. 3 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» объединяет в своих рядах не только работников, но и временно не работающих, пенсионеров. В коллективном договоре могут быть предусмотрены меры социальной поддержки работодателем определенного круга лиц, не обладающих статусом работника (ветеранов, безработных, несовершеннолетних детей умерших работников и т.д.). На собраниях, связанных с волеизъявлением работников в отношении коллективного договора, пенсионеры и временно не работающие члены профсоюза могут участвовать только в качестве приглашенных.

1. **ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В СЛУЧАЕ РЕОРГАНИЗАЦИИ И ПРИ ИЗМЕНЕНИИ НАИМЕНОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

В случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации, согласно ст. 43 ТК РФ, коллективный договор сохраняет свое действие.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) 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 до трех лет. При этом не имеет значения установленный по соглашению сторон срок действия коллективного договора.

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.

1. **ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

В течение всего срока действия коллективного договора в него могут вноситься необходимые изменения и дополнения. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся либо в том же порядке, который установлен для заключения коллективного договора, либо в коллективном договоре может быть установлена самостоятельная, в том числе упрощенная процедура внесения изменений и дополнений (ст. 44 ТК РФ).

На практике представители сторон поручают комиссии по ведению коллективных переговоров контролировать выполнение коллективного договора и по мере необходимости вносить в него изменения и дополнения.

1. **РЕГИСТРАЦИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Согласно ст. 50 ТК РФ, после подписания сторонами коллективный договор в течение семи дней направляется на уведомительную регистрацию в орган по труду. Вступление в силу коллективного договора не зависит от факта уведомительной регистрации коллективного договора. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами, сама же регистрация необходима для информирования исполнительных органов власти о количестве заключенных коллективных договоров, а также о содержании 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 работников по сравнению с действующим законодательством, выявлены, орган по труду сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда.

Условия коллективного договора, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, недействительны с момента принятия коллективного договора и не могут применяться (ст. 9 ТК РФ).

Изменения и дополнения, внесенные в коллективный договор, подлежат уведомительной регистрации в порядке, установленном для уведомительной регистрации коллективных договоров.

1. **КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

В соответствии со ст. 51 ТК РФ контроль осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

С этой целью стороны социального партнерства совместным решением формируют специальную комиссию либо поручают функции контроля комиссии, созданной для ведения коллективных переговоров.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профкома, отдельных работников. Стороны должны решить вопрос периодичности заседаний комиссии, предусмотреть порядок оповещения работников об итогах проводимых проверок. Согласованный сторонами порядок контроля, как правило, отражается в тексте коллективного договора. В коллективном договоре следует предусмотреть сроки отчета сторон (как правило, два раза в год) о его выполнении на общем собрании (конференции) работников организации, индивидуального предпринимателя.

1. **РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ВКЛЮЧЕНИЯ В ПРОЕКТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

В рамках коллективного договора рекомендуем предусмотреть следующие аспекты:

1. Введение электронного документооборота с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьёй 22.1 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. Установление правил прохождения независимой оценки квалификации, соответствующих статьям 187, 196 и 197 Трудового кодекса Российской Федерации.
3. Внедрение гибкого графика работы для женщин, воспитывающих детей, в соответствии со статьёй 93 Трудового кодекса Российской Федерации.
4. Мероприятия по легализации трудовых отношений.
5. Расширение мер поддержки работающих родителей и тех, кто потенциально готов стать родителем, в соответствии с рекомендациями по разработке корпоративного единого демографического стандарта для предприятий (меры корпоративной демографической поддержки сотрудников и членов их семей), утвержденных протоколом заседания Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений № 01.08-007-2523/24 от 04.04.2024 года.
6. Меры по оказанию адресной социальной помощи работникам, участвующим в специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области и членам их семей.
7. В целях закрепления по месту проживания и работы граждан на территории Республики Бурятия устанавливать и выплачивать всем категориям работников в полном размере вне зависимости от возраста и стажа работы процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, за работу в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока с первого дня работы.
8. Работникам при прохождении диспансеризации предоставляются гарантии, предусмотренные ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.
9. На основании статьи 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации «Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда» с учетом мнения профсоюзного комитета, устанавливаются размеры и условия выплат работникам, осуществляющим, на основании их письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

**Приложение №1**

**ПРОЕКТ**

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

**о начале коллективных переговоров**

Профсоюзный комитет\* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(*наименование организации)*

уведомляет Вас о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного договора на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ гг.

В соответствии со ст. 36 Трудового кодекса РФ предлагаем в семидневный срок издать приказ о сроках разработки проекта и заключения коллективного договора, составе комиссии для ведения переговоров, порядке и месте ее работы.

Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течение \_\_\_\_\_ (срок не более 3 месяцев) и заключить коллективный договор до \_\_\_\_\_\_\_\_. (*число, месяц, год)*

Интересы работников на переговорах представляют: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(Список членов комиссии от стороны работников)*

Заседания комиссии предлагаем проводить \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(например, еженедельно по вторникам или средам)* в любое удобное стороне работодателя время, местом переговоров определить \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Председатель профкома/ Иные лица, возглавляющие представительство работников

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*подпись)*

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_года

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\* *Варианты представителей стороны работников:*

а) единый представительный орган первичных профсоюзных организаций *(указать, каких),* сформированный совместным решением профсоюзных комитетов*,* протокол \_\_\_\_\_\_\_ *(дата)* №\_\_\_\_\_\_,

б) представительный орган *(или* представитель) работников, уполномоченный решением общего собрания (конференции) работников, протокол № \_\_\_\_\_\_\_ *(дата)* №\_\_\_\_\_

**Приложение №2**

**ПРОЕКТ**

**ПРИКАЗ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**О проведении коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора и его заключению**.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ*,* уведомлением профсоюзной организации от \_\_\_\_\_\_ о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Приступить к переговорам по подготовке и заключению коллективного договора на \_\_\_\_\_\_\_\_\_ гг.
2. Сформировать двустороннюю комиссию в составе \_\_ человек, поручив представлять интересы работодателя:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(Список членов комиссии от стороны работодателя)*

и включив в нее со стороны работников

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(Список из уведомления* *профсоюзной организации)*

1. Освободить всех членов комиссии от основной работы на время ее заседаний и переговоров с сохранением среднего заработка.
2. Утвердить Положение о порядке ведения переговоров и заключении коллективного договора на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ гг.
3. Заседания комиссии проводить \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(дата, время).*
4. Руководителям отделов на основании письменного запроса представлять в комиссию необходимую для коллективных переговоров информацию в течение \_\_\_дней *(указать срок не более двух недель).*
5. Начальнику АХЧ \_\_\_\_\_ подготовить помещение \_\_\_\_\_\_\_\_\_ для ведения в нем переговоров, обеспечить членов комиссии всем необходимым для работы по подготовке проекта коллективного договора.

Руководитель организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(подпись)*

«Согласовано»

представитель работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(подпись)*

**Приложение №3**

**ПРОЕКТ**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке ведения коллективных переговоров между работниками и работодателем**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(название организации)*

**о заключении коллективного договора на\_\_\_\_ год (годы)**

**1. Стороны, ведущие коллективные переговоры.**

1.1. Сторонами коллективного договора являются: работодатель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(наименование организации, филиала, представительства, иного обособленного*

*структурного подразделения организации)*

представленный в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, *(должность, Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченных им лиц в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами)*

именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

*(название)*

именуемые далее «Профсоюз» (вариант – «Представитель»), в лице председателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

*(Ф.И.О.)*

1.2. Каждая из сторон признает полномочия представителей другой стороны.

**2. Организация ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора.**

2.1. Для ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей по \_\_\_\_ человек, выдвинутых от каждой стороны.

2.2. Сроки, место проведения и повестка дня заседаний комиссии определяются решением сторон (их представителей в комиссии).

2.3. Участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание проекта коллективного договора. Заседания комиссии в обязательном порядке протоколируются.

2.4. Стороны должны предоставлять друг другу в срок до \_ дней с момента получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

2.5. Представители сторон обязуются в ходе переговоров с пониманием относиться к доводам друг друга; внимательно выслушивать их, совместно искать возможные решения, позволяющие максимально удовлетворить интересы сторон.

2.6. В ходе переговоров представители от каждой стороны вправе прерывать заседания, проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, обращаться к посредникам для поиска компромиссов и выработки правильных решений.

2.7. Общий срок ведения переговоров не должен превышать \_\_ *(не более 3 месяцев)* с

момента их начала.

2.8. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются государственной, коммерческой или служебной тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к установленной законодательством ответственности.

2.9. Комиссия в течение \_\_ *(указать срок)* разрабатывает проект коллективного договора и не позднее \_\_ *(указать срок)* передает его для обсуждения на собраниях коллективов структурных подразделений организации.

2.10. Работодатель обязан обеспечить профсоюзному комитету возможность доведения проекта коллективного договора до каждого работника, предоставить имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

2.11. Комиссия с учетом поступивших в период предварительного обсуждения замечаний и предложений дорабатывает проект в \_\_ срок и передает его представителям сторон коллективных переговоров.

2.12. Если в ходе переговоров представители сторон в комиссии не смогли прийти к согласию по независящим от них причинам, ими составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения о мерах, необходимых для устранения этих причин, а также о сроке возобновления переговоров. Протокол направляется в органы, полномочные решить указанные в нем вопросы. При необходимости за счет работодателя приглашаются эксперты, посредники.

2.13. Работодатель обязан заключить коллективный договор на согласованных сторонами условиях.

2.14. Подписанный коллективный договор выносится на утверждение общего собрания (конференции) работников организации не позднее \_\_\_ *(указать срок).* Оставшиеся несогласованными позиции оформляются протоколом разногласий, который является основанием для дальнейших переговоров либо коллективного трудового спора.

2.15. В случае отказа общего собрания (конференции) работников утвердить коллективный договор представители работодателя и профсоюзный комитет возобновляют коллективные переговоры в целях изменения коллективного договора. Срок таких переговоров не может превышать \_\_\_\_ дней.

2.16. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем (его представителями) до сведения работников в течение \_ дней после его подписания. Для этих целей он размножается в необходимом количестве экземпляров, которое определяется по соглашению сторон.

2.17. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется работодателем в орган по труду для уведомительной регистрации.

**3. Состав комиссии по выработке проекта коллективного договора.**

3.1. Сопредседатель комиссии от работников: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.2. Сопредседатель комиссии от работодателя: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.3. Члены комиссии от работников: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.4. Члены комиссии от работодателя: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.5. Секретарь комиссии: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**4. Место проведения переговоров.**

Местом ведения переговоров является\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**5. Гарантии и компенсации за время переговоров.**

5.1. Лица, участвующие в переговорах, подготовке проекта коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в этой работе, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются в порядке, предусмотренном законодательством о труде и коллективным договором.

5.2. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной либо на условиях, предусмотренных коллективным договором.

5.3. Представители профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который предусмотрено увольнение с работы.

**Приложение № 4**

**ПРОЕКТ**

**ПРОТОКОЛ №\_\_\_\_**

**работы комиссии по переговорам**

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Время работы с\_\_\_\_\_до\_\_\_\_\_ часов

В переговорах участвовали:

Члены комиссии: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приглашенные лица: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Рассматриваемый вопрос\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Соглашение достигнуто по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Разногласия

1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

….

Решено: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Внесены предложения:

1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

…

Дата следующей встречи\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вопросы, которые будут обсуждаться\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подписи сопредседателей комиссии:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (представитель от работодателя) \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (представитель работников)

Секретарь \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Приложение № 5**

**ПРОЕКТ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Представитель работодателя –** руководитель организации или уполномоченное лицо\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(подпись) (инициалы, фамилия)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(наименование должности)«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г. (печать) |  | **Представитель работников –** председатель первичной профсоюзной организации или иной представитель, избранный работниками\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(подпись) (инициалы, фамилия)«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.  (печать) |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(наименование учреждения (организации))

На период с «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_ года по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

(указать срок действия не более трех лет)

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации (указать наименование) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

* 1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(наименование организации, филиала, представительства, иного обособленного*

*структурного подразделения организации)*

представленный в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, *(должность, Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченных им лиц в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами)*

Работники организации, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

*(Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации или иного представителя, избранного работниками)*

* 1. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ

И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

Возможна иная форма оплаты труда (натуральная). При этом доля заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, не может быть ниже 80 процентов от общей суммы заработной платы.

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц в кассе организации (вариант - через уполномоченных цехов, отделов, структурных подразделений) \_\_\_ и \_\_\_ числа каждого месяца либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

2.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (*в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, а в других организациях - по договоренности сторон*).

2.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК).

2.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.6. Систему оплаты труда (повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная, аккордная, индивидуальная, коллективная и другие) устанавливать по категориям работников согласно приложению N \_\_\_.

Пример.

Труд рабочих \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*указывается цех, производство*) оплачивать повременно на основе тарифных ставок, указанных в приложении N \_\_\_. Кроме того, выплачивать им премию в соответствии с Положением о премировании согласно приложению N \_\_.

2.1.7. Установить тарифную ставку (оклад) рабочих-сдельщиков и повременщиков первого квалификационного разряда, занятых в нормальных условиях на работах, не требующих квалификации или относимых к первому квалификационному разряду, на \_\_\_\_ процентов выше минимального размера оплаты труда. Установить тарифные коэффициенты между разрядами согласно приложению N \_\_.

2.1.8. При работе в производствах (выполнении работ) с вредными и/или опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты в размере \_\_\_\_\_ процентов тарифной ставки (оклада) либо в конкретных размерах по категориям работников согласно приложению N \_\_.

2.1.9. Для предприятий или отдельных структурных подразделений, где имеются участки, на которых труд работников наиболее интенсивный (конвейеры, поточные и автоматические линии и т.п.), рабочим, занятым \_\_\_\_\_\_ (*указать конкретное подразделение*), могут быть установлены доплаты за интенсивность труда.

2.1.10. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (*Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора*.)

2.1.11. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере \_\_\_\_\_ процентов тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях (*эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации*).

2.1.12. Устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за срочность выполняемой работы, за классность, допуск к государственной тайне и т.п. согласно приложению N \_\_\_\_\_\_. (*Организация выбирает из перечня те надбавки, применение которых считает наиболее целесообразным*.)

2.1.13. На период \_\_\_\_\_\_\_ (*указать срок*) освоения нового производства (продукции) за работником сохранять его прежнюю заработную плату.

2.1.14. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- по итогам работы за год;

- по другим основаниям.

2.1.15. Юбилярам (50...75 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации:

до одного года - половину должностного оклада;

от одного до пяти лет - один должностной оклад;

свыше пяти лет - два должностных оклада.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

2.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест. Перечень действующих на момент подписания сторонами Договора норм труда в организации представлен в приложении N \_\_.

2.2.4. Учащимся ПТУ и молодым рабочим основных профессий могут быть установлены нормы выработки, пониженные на \_\_\_\_\_ процентов на срок до \_\_\_ месяцев.

2.3. Гарантии и компенсации.

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*указать конкретные размеры возмещения затрат, но не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета*).

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

2.3.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться в следующих размерах: \_\_\_\_\_ (*указать продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях и размер сохраняемого заработка*).

2.3.4. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном по сравнению с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации размере \_\_\_ (*указать размер пособия*), если работник отработал в организации не менее \_\_\_ лет.

Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ,

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за \_\_ года до пенсии);

- проработавшим в организации более \_\_ лет.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);

- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;

- приостанавливает найм новых работников;

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее \_\_\_\_\_\_\_ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

3.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

- для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет, - \_\_\_\_\_\_\_ процентов среднего месячного заработка;

- от 5 по 10 лет - \_\_\_ процентов среднего месячного заработка.

3.8. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;

- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.3. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. (Перечень указанных работ прилагается к Коллективному договору.)

4.4. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения выборного профсоюзного органа. (Круг работников, для которых вводится раздробленный рабочий день; величина продолжительности перерыва между ними; срок, на который вводится раздробленный рабочий день, и другое, прилагается к Коллективному договору.)

4.5. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с \_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ (*указать время*).

4.6. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. (*Перечень таких работ, а также мест для отдыха и приема пищи прилагается к Коллективному договору*.)

4.7. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*указать*).

4.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем. (Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагается к Коллективному договору.)

4.9. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.10. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

5.1.2. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы.

5.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

5.1.4. Привести в соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.1.5. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.1.6. Обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

5.1.7. Обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5.1.8. Организовать разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию объектов, вновь организованных рабочих мест.

5.1.9. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.10. Приобрести за счет собственных средств и организовать выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

5.1.11. Организовать обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

5.1.12. Организовать за счет собственных средств проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

5.1.13. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

5.1.14. Организовать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

5.1.15. Организовать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.16. Разработать и утвердить локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.1.17. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

5.2. Профком обязуется:

5.2.1. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

5.2.2. Систематически обсуждать на заседаниях профсоюза работу администрации образовательного учреждения и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда.

5.2.3. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

5.3. Работник обязан:

5.3.1. Соблюдать требования по охране труда.

5.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшим в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ

С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. При наличии у работодателя жилого фонда в соответствии с действующими правилами учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставлении жилых помещений, устанавливать очередность на получение жилой площади и распределять жилые помещения в соответствии с Положением о порядке улучшения жилищных условий работников организации согласно приложению N \_\_.

6.2. Улучшать жилищные условия работников организации в соответствии с Положением о порядке постановки на учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий (прилагается).

6.3. Предоставлять работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в имеющихся у работодателя детских дошкольных учреждениях с \_\_\_ процентной скидкой по оплате за их содержание.

6.4. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, пособие в размере \_\_\_\_\_\_.

6.5. При рождении ребенка у работника организации выплачивать ему материальную помощь в размере \_\_\_\_\_\_.

6.6. Выделять средства на приобретение путевок для организации отдыха работников и их детей в возрасте до 15 лет включительно.

6.7. Компенсировать затраты работников, имеющих детей, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря в размере не менее \_\_\_\_ руб.

Раздел 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется:

7.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (указать номер комнаты), а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа согласно прилагаемому перечню.

7.2. Перечислять профсоюзному органу средства в размере \_\_\_\_\_\_ на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.3. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

7.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.5. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованных порядке и сроки.

Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора (приложение N \_\_\_).

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.9. Настоящий Договор заключен сроком на \_\_\_\_\_\_ лет (не более трех лет) и вступает в силу со дня подписания его сторонами (либо со дня, установленного Договором).