|  |
| --- |
| УТВЕРЖДАЮ |
| Министр труда и социального развития Новосибирской области |
|  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Я.А. Фролов |
| «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 г. |

**Методические рекомендации**

**по порядку разработки и заключению коллективного договора**

Методические рекомендации по порядку разработки и заключению коллективного договора и Макет коллективного договора (Приложение 1) предназначены для практической помощи работодателям и работникам при ведении коллективных переговоров и заключении коллективных договоров в организациях всех форм собственности и у индивидуальных предпринимателей.

Общие правила ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективных договоров установлены в Трудовом кодексе Российской Федерации (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. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

В соответствии со ст. 55 Гражданского кодекса Российской Федерации 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, в том числе функции представительства. 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:

* заключение одного коллективного договора, действующего в отношении всех работников организации, в том числе работников обособленных структурных подразделений;
* заключение одного коллективного договора, действующего в отношении всех работников организации, и коллективных договоров в обособленных структурных подразделениях;
* заключение коллективных договоров в обособленных структурных подразделениях.

Необходимость заключения коллективного договора в обособленном структурном подразделении возникает в силу того, что оно находится вне места нахождения юридического лица, имеет особенности в организации труда.

Коллективный договор обособленного структурного подразделения не должен содержать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с коллективным договором всей организации.

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. Только в коллективном договоре можно учесть особенности деятельности конкретной организации или индивидуального предпринимателя, использовать их ресурсы и возможности в интересах работников, развития производства. ТК РФ и иные нормативно-правовые акты Российской Федерации, регулирующие трудовые и социально-экономические отношения, предусматривают лишь минимальные гарантии для работников. Более детальное регулирование трудовых отношений переносится на уровень организации или индивидуального предпринимателя и осуществляется с помощью коллективного договора.

**1. Стороны коллективного договора.**

Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Первичные профсоюзные организации и их органы могут представлять интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ.

Если переговоры по заключению коллективного договора ведет первичная профсоюзная организация, то работники, не являющиеся ее членами, могут уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также, если ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников, работниками на общем собрании (конференции) тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган). Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичной профсоюзной организацией своих полномочий (ст. 31 ТК РФ).

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями.

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с ТК РФ, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (ст. 33 ТК РФ).

Представителем работодателя при заключении коллективного договора в филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях организации является руководитель соответствующего подразделения, а также иное лицо (например, заместитель директора, генеральный директор, член правления), уполномоченное на это работодателем. Полномочия представителей работодателя на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора должны быть зафиксированы в уставе организации либо в ином правовом акте (приказ, доверенность, трудовой договор). Подписывать коллективный договор от имени работодателя должен руководитель организации, индивидуальный предприниматель.

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.

**2. Порядок ведения коллективных переговоров**.

Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора вправе выступать любая из сторон.

При наличии в организации или у индивидуального предпринимателя двух или более первичных профсоюзных организаций ими создается единыйпредставительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов первичной профсоюзной организации.

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале коллективных переговоров необходимо известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров (ст. 37 ТК РФ).

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

Ответственность за уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а также необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора в определенные сторонами сроки установлена статьями 5.28, 5.30 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ). Дела об административных правонарушениях, указанных в данных статьях рассматриваются Государственной инспекцией труда в Новосибирской области.

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа.

Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей (ст. 35 ТК РФ). Образцы документов представлены в приложении 2 методических рекомендаций.

Состав комиссии, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора, место проведения и повестка дня переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками переговоров и оформляются приказом по согласованию с представителями работников. Переговоры ведутся по плану, утвержденному комиссией, и завершаются составлением проекта коллективного договора. Работодатель обязан создать условия для работы комиссии (предоставить помещение, множительную и иную оргтехнику, средства связи).

На заседаниях комиссии ведется протокол, в котором фиксируются предложения представителей сторон и принятые решения.

В ходе переговоров представители каждой стороны вправе проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, обращаться к специалистам-экспертам для поиска и выработки правильных решений.

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Непредставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок информации, необходимой для проведения коллективных переговоров, влечет административную ответственность в соответствии со статьей 5.29 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).

**3. Порядок разработки и заключения коллективного договора**.

Порядок разработки и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 42 ТК РФ). По завершению переговоров проект коллективного договора передается в структурные подразделения предприятия для обсуждения его содержания на собраниях трудовых коллективов. Работодатель (его представители) обязан обеспечить возможность доведения проекта коллективного договора до каждого работника. Если в ходе обсуждения поступают замечания, предложения, дополнения, то проект дорабатывается. Подписание коллективного договора со стороны работников осуществляется представителем работников или всеми участниками единого представительного органа. Со стороны работодателя подписание коллективного договора осуществляется руководителем организации (представительства, филиала), индивидуальным предпринимателем.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст.40 ТК РФ).

**4. Содержание и структура коллективного договора**.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами самостоятельно, без вмешательства других лиц и органов. ТК РФ определен примерный перечень обязательств, которые могут включаться в коллективный договор (ст. 41 ТК РФ). Этот перечень не является исчерпывающим, носит рекомендательный характер и имеет целью дать сторонам социального партнерства представление о возможном содержании коллективного договора.

В коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, но при определении содержания коллективного договора в конкретной организации необходимо исходить из финансовых возможностей организации и социальных проблем, актуальных для данного производства и коллектива.

Необходимо соблюдать общие требования, предъявляемые к содержанию коллективного договора и определяющие его соотношение с иными нормативными актами. В соответствии со ст. 9 ТК РФ коллективные договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде. 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.

В коллективный договор могут быть включены:

* системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
* системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования;
* порядок и сроки выплаты заработной платы, порядок индексации заработной платы работников;
* конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
* конкретные размеры оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
* конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время;
* правила внутреннего трудового распорядка;
* применение систем нормирования труда, в том числе порядок введения, замены и пересмотра норм труда;
* перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
* продолжительность ежедневной работы (смены);
* график сменности;
* порядок работы в ночное время;
* порядок и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков;
* порядок проведения медицинских осмотров некоторых категорий работников.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ). Так же коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с генеральным, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, действие которых распространяется на работодателя.

**5. Действие коллективного договора**.

Коллективный договор, заключаемый работодателем или индивидуальным предпринимателем и работниками организации, распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя независимо от членства в профсоюзе и других обстоятельств, в том числе режима работы, характера трудовой деятельности. В частности, коллективный договор распространяется на совместителей, надомников, работников, заключивших срочный трудовой договор. Аналогично коллективный договор, заключенный в обособленном структурном подразделении, распространяется на всех работников соответствующего структурного подразделения. Коллективный договор распространяется также на работников, поступивших на работу после его заключения (ст. 43 ТК РФ).

 В коллективном договоре указывается момент, с которого наступает действие коллективного договора (это может быть момент подписания договора или конкретная дата) и срок на который он заключен. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет. Заключение коллективного договора на срок более одного года оправдывает себя в условиях стабильной экономики. По истечении установленного срока стороны должны приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о продлении срока действия коллективного договора, но не более чем на три года. ТК РФ предусматривает право сторон неоднократно продлевать действие коллективного договора, что согласуется с практикой социального партнерства, сложившейся как в нашей стране, так и за рубежом, и будет способствовать стабильности коллективно-договорного регулирования.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации 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 организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

**6. Внесение изменений в коллективный договор.**

Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном для его заключения ст. 37 ТК РФ, либо в порядке, установленном коллективным договором.

Изменения, касающиеся принципиальных вопросов, таких как система оплаты и стимулирования труда, социальная программа организации, порядок индексации заработной платы, целесообразно вносить после проведения коллективных переговоров. Редакционные дополнения (изменения) могут быть внесены по согласованию между представителями сторон без коллективных переговоров.

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

**7. Контроль за выполнением коллективного договора.**

В соответствии со ст. 51 ТК РФ контроль за выполнением коллективного договора осуществляется работодателем (индивидуальным предпринимателем), работниками и их представителями, а также соответствующими органами по труду. 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 с указанием органа, который будет осуществлять контроль за выполнением обязательств коллективного договора. Контроль за выполнением коллективного договора со стороны работников должна осуществлять первичная профсоюзная организация или иные представители работников. Выполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, контролируется и стороной работодателя (администрацией организации). Функции постоянного контроля за выполнением коллективного договора можно возложить на комиссию по заключению коллективного договора, куда входят представители обоих сторон.

Законодательством установлена ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора работодателем или лицом, его представляющим (ст. 5.31 КоАП РФ). В случае нарушения работодателем условий коллективного договора профком или иной представитель работников вправе направить работодателю требование об устранении этих нарушений. В случае отказа устранить нарушения представители работников имеют право обратиться в Государственную инспекцию труда в Новосибирской области для привлечения работодателя к ответственности или прибегнуть к процедуре разрешения коллективного трудового спора в соответствии с ТК РФ.

**8. Регистрация коллективного договора.**

Согласно статьи 50 ТК РФ и статьи 22 Закона Новосибирской области от 19.12.1997 № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области» коллективный договор с приложениями в течение 7-ми дней со дня подписания должен направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в областной исполнительный орган государственной власти Новосибирской области, уполномоченный в сфере труда, на уведомительную регистрацию.

В соответствии с Законом Новосибирской области от 08.05.2013 № 326-ОЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Новосибирской области отдельными государственными полномочиями Новосибирской области по осуществлению уведомительной регистрации коллективных договоров, территориальных соглашений и территориальных отраслевых (межотраслевых) соглашений» переданы соответствующие полномочия органам местного самоуправления муниципальных образований Новосибирской области.

Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется работодателем (представителем работодателя) на уведомительную регистрацию в орган по труду администрации муниципального образования района, городского округа по месту нахождения организации.

Уведомительная регистрация проводится в целях выявления в коллективных договорах условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Также целью уведомительной регистрации является получение информации о количестве и содержании заключенных коллективных договоров.

В таком же порядке осуществляется регистрация изменений и дополнений, вносимых в коллективный договор. Так же органы по труду следует уведомить о продлении срока действия уже зарегистрированного коллективного договора, если на общем собрании работников было принято такое решение.

Орган по труду осуществляет уведомительную регистрацию коллективных договоров в соответствии с утвержденным органом местного самоуправления муниципального образования положением или порядком. О выявленных нарушениях орган по труду сообщает представителям сторон, подписавшим коллективный договор, о необходимости внесения изменений, и в Государственную инспекцию труда в Новосибирской области для усиления контроля за соблюдением трудового законодательства.

В целях оказания методической и практической помощи работникам, работодателям, профсоюзным органам разработан Макет коллективного договора. В Макет коллективного договора включены основные положения ТК РФ.

Предлагаемый текст коллективного договора достаточно полно охватывает ключевые вопросы социально-трудовых отношений. Организации и индивидуальные предприниматели могут включать в текст коллективного договора те или иные ссылки на нормативные правовые акты, а также положения, расширяющие социальные гарантии с учетом своих финансово-экономических возможностей.

Приложение 1

к методическим рекомендациям

по порядку разработки и

заключению коллективного договора

*Образец решения профсоюзного комитета или общего собрания трудового коллектива (конференции)*

*Профсоюзный комитет или общее собрание трудового коллектива (конференция) постановляет:*

*1. Обратиться к работодателю с письменным уведомлением о начале переговоров по заключению коллективного договора.*

*2. В комиссию по ведению переговоров от стороны работников направить следующих представителей: (указываются фамилии).*

##### Образец письменного уведомления

###### Руководителю организации

*Профсоюзный комитет или общее собрание трудового коллектива (конференция) предлагает приступить к переговорам по заключению коллективного договора.*

*В состав комиссии от работников предлагаем следующие кандидатуры: (указываются фамилии).*

*Решение профсоюзного комитета или общего собрания трудового коллектива (конференции) прилагается.*

##### Образец приказа

Приказ

*О начале переговоров по заключению*

*коллективного договора*

*На основании решения профсоюзного комитета или общего собрания трудового коллектива (конференции) приказываю:*

*1. Приступить к переговорам по заключению коллективного договора.*

*2. Для ведения переговоров создать комиссию в составе:*

*От работников:(фамилии представителей)*

*От работодателя: (фамилии представителей)*

*3. Освободить от основной работы с сохранением средней зарплаты на \_\_\_ дней (на время заседания комиссии) следующих членов комиссии: (фамилии членов комиссии).*

*4. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ подготовить помещение для ведения переговоров.*

 *Ф.И.О. (должность)*

*Руководитель организации*

*Согласовано: Представитель работников*