**ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**(пошаговая инструкция)**

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

Общую последовательность действий можно изложить таким образом:

|  |
| --- |
| **ШАГ 1. Подготовка к коллективным переговорам**  До начала коллективных переговоров первичная профорганизация может провести подготовительную работу, предусматривающую анализ социально-экономического положения организации с целью формирования обоснованных требований к работодателю.  Работодатель (его представитель) обязан предоставить профорганизации бесплатно полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора.  Представители работников, получившие от работодателя информацию, отнесённую в установленном порядке к служебной или коммерческой тайне, не вправе её разглашать. |

|  |
| --- |
| **ШАГ 2. Инициирование коллективных переговоров**  Решение о проведении переговоров с работодателем с целью заключения коллективного договора принимается первичным профсоюзным органом или профсоюзным собранием (конференцией) трудового коллектива. В первичных организациях с численностью до 15 человек указанное решение принимается профсоюзным собранием.  После принятия решения о проведении коллективных переговоров необходимо уведомить об этом работодателя, направив ему соответствующее предложение.  ***При этом, инициатором проведения коллективных переговоров, а также подготовки заключения или изменения коллективного договора может выступать любая из сторон****.*  Предложение о проведении коллективных переговоров оформляется в письменном виде и официально, с соответствующей регистрацией, направляется противоположной стороне. |

|  |
| --- |
| **ШАГ 3. Ведение коллективных переговоров**  Представители стороны, получившие предложение о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7-ми календарных дней со дня получения письменного предложения, для чего направить инициатору ответ с указанием представителей со своей стороны для участия в комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днём начала коллективных переговоров считается день, следующий за днём получения указанного ответа инициатором проведения коллективных переговоров.  Вступая в переговоры, стороны на равноправной основе создают комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением (статья 35 ТК РФ). Количество лиц, направляемых для работы в комиссию, каждая сторона определяет самостоятельно. Рекомендуется выдвигать в комиссию равное число членов от каждой из сторон.  Состав комиссии по ведению коллективных переговоров, а также согласованные сторонами порядок, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора, место проведения заседаний комиссии рекомендуется оформлять приказом по организации  **Порядок работы комиссии по ведению коллективных переговоров.**  Представители  сторон в составе комиссии по ведению коллективных переговоров на весь период их ведения:  - освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определённый соглашением сторон, но не более 3-х месяцев;  - не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя, за исключением совершения проступков, за которые в соответствии с нормами ТК РФ предусмотрено взыскание в виде увольнения.  Условия деятельности комиссии необходимо закрепить Положением о порядке ведения переговоров между работниками и работодателем, которое утверждается приказом работодателя и постановлением профсоюзного комитета (или приказом представителя работодателя по согласованию с профкомом). Все заседания комиссии и её решения оформляются протоколами.  Каждая сторона вырабатывает свои предложения в проект коллективного договора. Работа комиссии по ведению коллективных переговоров завершается составлением согласованного текста коллективного договора. В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре. Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются одновременно с коллективным договором и, как правило, являются его приложением.  Профорганизация вправе предложить свой проект коллективного договора, который доводится до сведения работников с целью его обсуждения в структурных подразделениях. По результатам обсуждений на рассмотрение комиссии по ведению коллективных переговоров выносятся замечания и дополнения, предложенные работниками. Работодатель обязан обеспечить представителям работников возможность доведения разработанного ими проекта коллективного договора до каждого работника, предоставлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения собраний, консультаций, места для размещения стендов. |

|  |
| --- |
| **ШАГ 4. Подписание коллективного договора**  Коллективные переговоры завершаются подписанием коллективного договора. Стороны обязаны заключить коллективный договор на согласованных ими условиях **не позднее 3-х месяцев** с момента начала коллективных переговоров.  Положения коллективного договора, по которым стороны не пришли к согласию, включаются в протокол разногласий, дата составления которого считается моментом возникновения коллективного трудового спора. В дальнейшем неурегулированные разногласия могут разрешаться путём продолжения коллективных переговоров или иными способами, предусмотренными действующим законодательством.  Коллективный договор подписывают:  - со стороны работников – председатель первичной профсоюзной организации;  - со стороны работодателя – руководитель организации или иное уполномоченное им лицо (например, заместитель или руководитель филиала, действующий на основании соответствующей доверенности).  Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами либо с даты, указанной в самом коллективном договоре, и действует в течение срока, который не может превышать трёх лет. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации. |

|  |
| --- |
| **ШАГ 5. Регистрация коллективного договора**  Подписанный сторонами коллективный договор со всеми приложениями в 7-дневный срок со дня его подписания в трёх экземплярах направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (в Краснодаре это – государственное казённое учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения города Краснодара», отдел взаимодействия с работодателями, расположенный по адресу: г. Краснодар, ул. Красная, д. 42).  Все экземпляры коллективного договора (подлинные) должны быть пронумерованы, прошиты, подписаны и заверены подписями и печатями сторон.  К коллективному договору прилагаются:  - заявление руководителя организации с просьбой о проведении уведомительной регистрации;  - сведения, представляемые работодателем при регистрации коллективного договора (конкретный перечень этих сведений и форму их представления необходимо уточнять в Центре занятости).  Уведомительный характер регистрации коллективного договора означает, что орган по труду не вправе отказать в проведении регистрации независимо от наличия замечаний по форме или содержанию коллективного договора. При наличии таких замечаний орган по труду регистрирует коллективный договор, но одновременно оформляет соответствующий акт и предлагает сторонам устранить выявленные нарушения. В случае, если орган по труду выявит условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, он сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. |

|  |
| --- |
| **ШАГ 6. Контроль за выполнением коллективного договора**  Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется в порядке, установленном:  - сторонами коллективного договора в форме их заслушивания на общем собрании (конференции) работников организации. При этом сроки отчёта представителей сторон должны быть указаны в самом коллективном договоре или в решении общего собрания работников;  - соответствующим органом по труду (Центром занятости населения).  При проведении такого контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующему органу по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня поступления запроса (статья 51 ТК РФ).  Представители работодателя, виновные в непредставлении необходимой информации при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора, несут ответственность по статье 5.29 Кодекса РФ об административных правонарушениях (КоАП РФ): предупреждение или административный штраф в размере от 1000 до 3000 руб.  Функции контроля также осуществляет комиссия по ведению коллективных переговоров**.**Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы, а также по фактам письменных обращений отдельных работников, профсоюзного комитета, работодателя.  Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность по статье 5.31 КоАП РФ: предупреждение или административный штраф в размере от 3000 до 5000 руб. Привлечение к ответственности осуществляется государственной инспекцией труда (статья 23.12 КоАП РФ). |