**ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ**

**СОЮЗ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ**



**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ**

**И ЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**МОСКВА - 2023**

**Коллективный договор –** правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Представитель работников – первичная профсоюзная организация.

Представитель работодателя – руководитель организации или уполномоченное им лицо.

Правовые основы разработки, заключения и выполнения коллективного договора регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Порядок разработки проекта коллективного договора, его заключения, а также внесение в него изменений и дополнений определяется самими сторонами.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в филиале или ином обособленном структурном подразделении организации.

Сторонами коллективного договора филиала или иного обособленного структурного подразделении организации являются: представитель работников – профсоюзная группа в лице профгрупорга, уполномоченная выборном органом первичной профсоюзной организации на ведение коллективных переговоров по заключению коллективного договора в подразделении; представитель работодателя - руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный работодателем на ведение указанных переговоров.

Заключение коллективного договора является одним из важнейших направлений деятельности **первичной профсоюзной организации**, так как коллективный договор является главным правовым инструментом реализации защитной функции работников и вправе устанавливать повышающий по сравнению с законодательством уровень прав и гарантий в сфере социально-трудовых отношений в организации.

Для **работодателя** наличие коллективного договора означает: возможность нормативно обосновать свои действия, прежде всего, в финансовой сфере; снять социальную напряженность в коллективе; предотвратить возникновение трудовых споров и протестных действий со стороны работников; установить партнерские отношения с первичной профсоюзной организацией как представителем интересов работников. Заключение коллективного договора является также признаком стабильности организации, которая имеет будущее, заботится о своих работниках, уважает их интересы, старается улучшить их положение по сравнению с нормами законодательства.

**Процедура заключения коллективного договора**

**ШАГ ПЕРВЫЙ:**

***Письменное предложение одной из сторон о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора (далее – коллективные переговоры).***

Коллективные переговоры вправе начать любая из сторон. Для этого она должна направить другой стороне письменное уведомление с предложением о начале коллективных переговоров.

Письменное уведомление составляется в произвольной форме: указывается предложение о начале переговоров, состав представителей стороны, инициирующей переговоры, и их полномочия.

Сторона, получившая уведомление о начале переговоров, не вправе отказаться от их проведения и обязана в течение **семи календарных дней со дня получения указанного предложения** направить инициатору проведения переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны и их полномочий.

**День начала переговоров** – день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

За односторонний отказ от ведения коллективных переговоров установлен административный штраф в размере от одной до трех тысяч рублей (ст.5.28 Кодекса об административных правонарушениях РФ (далее - КоАП РФ)).

Коллективные переговоры проводятся как для заключения коллективного договора, так и для внесения в него дополнений или изменений.

**ШАГ ВТОРОЙ:**

***Создание комиссии для ведения переговоров.***

Коллективные переговоры ведутся специальной комиссией, формируемой представителями работников и работодателя на равноправной основе (далее – Комиссия). Количество представителей от каждой из сторон устанавливается по взаимной договоренности.

Персональный состав Комиссии:

- от профсоюза - избирается либо профсоюзным органом в случае, когда первичная профсоюзная организация объединяет более половины работников организации, либо общим собранием работников, если первичная профсоюзная организация объединяет менее половины работников;

- от работодателя – руководитель организации издает приказ о назначении в Комиссию представителей работодателя.

Сроки, место, порядок проведения коллективных переговоров определяется представителями сторон (максимальный срок переговоров – **три месяца**).

В ходе ведения коллективных переговоров стороны должны предоставлять друг другу не позднее 2 недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Перечень сведений, которые предоставляются работникам, определяет ст. 53 ТК РФ. За непредоставление работодателем информации – наложение административного штрафа в размере от 1 000 до 3 000 тысяч рублей (ст. 5.29 КоАП РФ).

К лицам, участвующим в коллективных переговорах, относятся:

- представители первичной профсоюзной организации, имеющие полномочия представлять интересы работников;

- полномочные представители работодателя;

- эксперты, специалисты, посредники, принимающие участие в коллективных переговорах по приглашению обеих или одной из сторон.

Указанные лица пользуются **специальными гарантиями**:

- на время переговоров, но на срок не более 3 месяцев, вправе освобождаться от основной работы. На этот период за ними сохраняется средний заработок;

- затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, правовыми актами социального партнерства. К таким затратам относятся: расходы на транспорт, связь, аренду помещений, командировочные, оплата услуг экспертов, специалистов и посредников и т.д.

Для представителей работников, участвующих в коллективных переговорах, установлены дополнительные гарантии, связанные с возможностью их преследования за осуществление представительских полномочий. Эти работники в период коллективных переговоров без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации не могут быть:

- подвергнуты дисциплинарному взысканию;

- переведены на другую работу;

- уволены по инициативе работодателя (за исключением увольнения за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ предусмотрено увольнение с работы).

**ШАГ ТРЕТИЙ:**

***Создание проекта коллективного договора.***

На практике проект коллективного договора разрабатывают представители одной из сторон (чаще – профсоюз), а другая сторона – в Комиссии по ведению коллективных переговоров лишь «редактирует» представленный проект.

Перечень наиболее принципиальных, по мнению законодателя, вопросов для их включения в коллективный договор предлагает статья 41 ТК РФ. Указанный перечень носит рекомендательный характер и не является закрытым. Поэтому не следует воспринимать его как какое бы то ни было ограничение в плане обязательного включения предлагаемых вопросов в коллективный договор.

При разработке проекта коллективного договора сторонам предоставляется полная свобода в отношении его содержания и структуры; стороны самостоятельно делают свой выбор в зависимости от актуальности вопроса, финансовых возможностей организации и других обстоятельств. Есть только одно ограничение: нельзя включать в коллективный договор условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством. Условия, ухудшающие правовое положение работников, не подлежат применению.

Все регулируемые коллективным договором вопросы можно условно разделить на две основные группы:

1. нормы и положения, которые непосредственно устанавливают и регулируют социально-трудовые отношения у данного работодателя:

- система оплаты труда;

- система стимулирующих и компенсационных выплат;

- условия и охрана труда;

- дополнительные отпуска;

- обеспечение занятости и дополнительное профессиональное образование;

- социальные льготы и гарантии и др.

2) нормы, устанавливающие и регулирующие процедуру взаимоотношений и обязательства сторон:

- формы участия работников в управлении организацией (ст.52 ТК РФ);

- порядок принятия и изменения локальных нормативных актов и самого коллективного договора;

- гарантии деятельности первичной профсоюзной организации;

- порядок проведения собраний;

- отказ от забастовок и др.

В коллективный договор, заключаемый в филиале, ином обособленном структурном подразделении организации с учетом особенностей работы в условиях, отличительных от работы в самой организации, могут включаться нормативные положения, отличающиеся от тех, которые имеют место в коллективном договоре организации. При этом должно соблюдаться одно условие - такие особые нормативные положения не должны ухудшать положение работников филиала (обособленного структурного подразделения) по сравнению с работниками организации в целом.

**ШАГ ЧЕТВЕРТЫЙ:**

***Обсуждение проекта коллективного договора работниками организации.***

После того, как Комиссия по ведению коллективных переговоров согласовала содержание коллективного договора, работодатель обеспечивает размножение проекта колдоговора и обсуждение его в подразделениях организации. На основе замечаний и дополнений работников Комиссия по ведению коллективных переговоров дорабатывает проект колдоговора.

**ШАГ ПЯТЫЙ:**

***Утверждение и подписание коллективного договора.***

Коллективный договор может быть утвержден и подписан как на общем собрании (конференции) работников, так и в рамках комиссии по ведению коллективных переговоров. Право сторон решать, каким образом будет утверждаться и подписываться колдоговор. Между тем, практика показывает, что подписание коллективного договора непосредственно на общем собрании (конференции) работников организации повышает его социальную значимость и способствует укреплению престижа первичной профсоюзной организации.

Собрание (конференция) работников именно утверждает, а не принимает и не одобряет коллективный договор, внося в него по ходу дела понравившиеся изменения, поскольку колдоговор является результатом согласованного решения представителей сторон и основан на добровольном принятии обязательств.

По общему правилу, коллективные переговоры должны завершиться подписанием коллективного договора после того, как представители сторон придут к согласию по всем вопросам, вынесенным на обсуждение. Если же в ходе коллективных переговоров по отдельным вопросам согласованное решение не принято, то составляется протокол разногласий. В любом случае по истечении **трех месяцев** со дня начала коллективных переговоров стороны **обязаны подписать** коллективный договор. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров либо стать предметом коллективного трудового спора.

Необоснованный отказ работодателя от подписания коллективного договора влечет за собой наложение административного штрафа в размере от трех до пяти тысяч рублей (ст. 5.30 КоАП РФ).

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет. Вступает в силу со дня подписания его полномочными представителями сторон либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет. При этом любая из сторон коллективного договора может проявить инициативу и направить другой стороне предложение о продление срока прежнего договора либо заключении нового коллективного договора.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, а действие колдоговора, заключенного в филиале или ином обособленном структурном подразделении, - на всех работников соответствующего подразделения.

**ШАГ ШЕСТОЙ:**

***Регистрация коллективного договора.***

В **течение семи дней со дня подписания** его сторонами коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

**ШАГ СЕДЬМОЙ:**

***\ Контроль за выполнением коллективного договора.***

Контроль осуществляется сторонами. Общей практикой стал ежегодный отчет о выполнении коллективного договора перед работниками. Согласованный сторонами порядок контроля следует отразить в тексте колдоговора.

**ШАГ ВОСЬМОЙ:**

***Новые коллективные переговоры.***

Новые переговоры проводятся как по поводу внесения в коллективный договор изменений и дополнений, так и по поводу заключения нового договора.

По общему правилу, изменение и дополнение коллективного договора производится в том же порядке, в каком он заключался. Но стороны вправе вносить изменения и дополнения в договор в рабочем порядке Комиссией по его разработке. В этом случае указанную процедуру необходимо установить в коллективном договоре.

К переговорам по заключению нового коллективного договора необходимо приступить заранее - не позднее чем за три месяца до истечения срока действующего колдоговора.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования организации;

- реорганизации в форме преобразования;

- изменения типа учреждения (например, изменение казенного учреждения в бюджетное и наоборот);

- при расторжении трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения колдоговор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

**Приложение № 1**

Предложение о начале коллективных переговоров

(образец заполнения)

Профсоюзный комитет

первичной профсоюзной организации Директору

МБУК «…….» МБУК «………..»

…………….. С.Н.

адрес

Исх. N ------ от "--" ------- 20-- г.

Предложение о начале коллективных переговоров

по подготовке и заключению коллективного договора

Уважаемый ………………..!

Сообщаем Вам о том, что первичная профсоюзная организация МБУК «…………………», объединяющая более половины от общего числа работников, предлагает начать коллективные переговоры с целью заключения коллективного договора на 20... — 20.. гг.

Согласно протоколу заседания профсоюзного комитета от ….....20.. N.. представлять интересы работников в переговорах будут:

- председатель первичной профсоюзной организации МБУК «………………..…….» ФИО., (*указать должность в организации, если не освобожден от основной работы);*

- зам. председателя первичной профсоюзной организации МБУК «………………..…….» ФИО., *указать должность в организации, если не освобожден от основной работы);*

- член профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБУК «………………..…….» ФИО., (*указать должность в организации);*

В соответствии с частью второй статьи 36 Трудового кодекса РФ представители работодателя обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения настоящего 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.

Просим сообщить о готовности вступить в переговоры и указать представителей со своей стороны.

Приложение: Выписка из протокола заседания профкома первичной

профсоюзной организации МБУК «………………..…….»

об инициировании коллективных переговоров по подготовке

и заключению коллективного договора: на 1 л. в 1 экз.

"\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_ г.

Председатель

первичной профсоюзной организации *подпись*  (ФИО)

**Приложение № 2**

*Письмо с ответом на предложение*

*начать коллективные переговоры*

(образец заполнения)

Муниципальное бюджетное учреждение культуры

«………………………..» Профсоюзный комитет

первичной профсоюзной организации

адрес МБУК «…………………………………...»

---------------------------------------

Исх. N ------ от "--" ------- 20-- г.

На N --------- от "--" ------- 20-- г.

Сообщаю о готовности приступить к коллективным переговорам по подготовке и заключению коллективного договора на 20.. — 20.. гг.

Представителями со стороны работодателя будут:

- заместитель генерального директора по персоналу (ФИО);

- главный бухгалтер (ФИО);

- специалист по кадрам (ФИО)

Указанные представители имеют право на подготовку и обсуждение проекта коллективного договора.

Директор *подпись* (ФИО)

**Приложение № 3**

Образец протокола

общего собрания работников

ПРОТОКОЛ

общего собрания работников

Муниципального бюджетного учреждения культуры «……...»

………….. 20..г. № ..

Общее количество работников: ...

Присутствовало: ….

Кворум имеется

Место проведения: …...

Время проведения: 17.00 – 18.00

Председательствующий: Иванова Л.П.

Секретарь: Петрова Т.П.

Подсчет голосов осуществлял секретарь: Петрова Т.П.

**ПОВЕСТКА ДНЯ**:

1. Наделение первичной профсоюзной организации МБУК «…..» полномочиями на представление интересов всех работников МБУК «……..» при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением.
2. Избрание представителей работников в Комиссию по ведению коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора.
3. Утверждение текста предложения работодателю (МбУК «……..») о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора с указанием представителей со стороны работников и его направление полномочному представителю работодателя.
4. **СЛУШАЛИ:** о наделении первичной профсоюзной организации МБУК «…..» полномочиями на представление интересов всех работников МБУК «………………...» при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением.

**ВЫСТУПИЛИ:** (указать: кто выступил по данному вопросу и с какими предложениями – председатель ППО с учетом решения профкома, директор и др.).

**Проголосовали** по первому вопросу: «за» - .. чел.;

«против»- 0;

«воздержались» - 0

**ПОСТАНОВИЛИ**: уполномочить первичную профсоюзную организацию МБУК «…...» представлять интересы всех работников МБУК «………...» при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением.

1. **СЛУШАЛИ:** об избрании представителей работников в Комиссию по ведению коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора в количестве трех человек.

**ВЫСТУПИЛИ:** (указать: кто выступил по данному вопросу и с какими предложениями).

**Проголосовали** по второму вопросу: «за» - .. чел.;

«против»- 0;

«воздержались» - 0

**ПОСТАНОВИЛИ**: избрать в комиссию по ведению коллективных переговоров, представляющих интересы всех работников, трех человек.

Персонально:

……… – председателя первичной профсоюзной организации, (*должность в организации*);

……... – члена профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, (*должность в организации*);

……... - члена профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, (*должность в организации*).

1. **СЛУШАЛИ:** об утверждении текста предложения работодателю (МБУК «……...») о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора с указанием представителей со стороны работников и его направление полномочному представителю работодателя.

**ВЫСТУПИЛИ:** (указать: кто выступил по данному вопросу и с какими предложениями).

**Проголосовали** по третьему вопросу: «за» - ... чел.;

«против»- 0;

«воздержались» - 0

**ПОСТАНОВИЛИ**: Утвердить текст предложения работодателю (МБУК «…..») о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора с указанием представителей со стороны работников и направить его полномочному представителю работодателя.

Председатель собрания Подпись Л.П.Иванова

Секретарь собрания Подпись Т.П.Петрова

***К протоколу собрания прилагается список присутствующих на собрании работников.***

**Приложение № 4**

*Предложение о начале коллективных переговоров*

*(образец заполнения*)

Муниципальное учреждение культуры

«……………...»

Общее собрание работников

Директору

МУК «………………………….»

……………….. В.Н.

Уважаемый ………………………...!

Сообщаем Вам о том, что решением общего собрание работников МУК «……..» от …...20... года первичная профсоюзная организация МУК «……..» наделена полномочиями на ведение от имени всех работников МУК «……..» коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, осуществление контроля за его выполнением.

Предлагаем начать коллективные переговоры с целью заключения коллективного договора на 20.. — 20.. гг.

Согласно протоколу общего собрания работников МУК «……...» от …...20... N10 представлять интересы всех работников в переговорах будут:

- председатель первичной профсоюзной организации МУК «...», *(наименование должности работника) ФИО*;

- член профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МУК «…….», *(наименование должности работника)* ФИО;

- член профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МУК «…..», *(наименование должности работника)* ФИО.

В соответствии с частью второй статьи 36 Трудового кодекса РФ представители работодателя обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения настоящего 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.

Просим сообщить о готовности вступить в переговоры и указать представителей со своей стороны.

Приложение: Выписка из протокола общего собрания работников

МУК «………………..»

об инициировании коллективных переговоров по подготовке

и заключению коллективного договора: на 3 л. в 1 экз.

"\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_ г.

Председатель собрания Подпись ФИО

Секретарь собрания Подпись ФИО