СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РАЗДЕЛ II

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ

статьи 40 - 44

РАЗРАБОТКА И ЗАКЛЮЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

ЭТАП ПЕРВЫЙ-ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ

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

Цель коллективного договора – улучшить положение работников по сравнению с правами и гарантиями, установленными в законодательном порядке.

Поэтому главной задачей подготовительного этапа должно стать изучение нормативно-правовой базы регулирования всех вопросов, которые станут предметом двухсторонних договоренностей.

Обязательный элемент подготовительного этапа – знакомство с содержанием Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования и науки Амурской области. Договоренности, достигнутые на более высоких уровнях социального партнерства, являются основой для разработки содержания коллективного договора.

ЭТАП ВТОРОЙ - ПРЕДЛОЖЕНИЕ О НАЧАЛЕ ПЕРЕГОВОРОВ

Инициатором проведения коллективных переговоров вправе выступить любая из сторон.

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.

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

Представители стороны, получившие письменное предложение, обязаны в течение семи календарных дней вступить в переговоры, то есть выдвинуть встречные предложения по составу комиссии, уточнить дату и время начала работы комиссии по ведению коллективных переговоров.

ЭТАП ТРЕТИЙ - СОЗДАНИЕ КОМИССИИ ДЛЯ ПЕРЕГОВОРОВ

Приступая к коллективным переговорам, стороны на равноправной основе образуют комиссию для их ведения, подготовки проекта коллективного договора и его заключения. Лиц, направленных для работы в комиссии, каждая из сторон определяет самостоятельно (в рамках совместных договоренностей о её количественном составе). Создание комиссии оформляется приказом руководителя организации и решением профсоюзного комитета.

ЭТАП ЧЕТВЕРТЫЙ - СОСТАВЛЕНИЕ ПРОЕКТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Трудовой кодекс Российской Федерации дает представителям сторон практически полную свободу решения вопросов о сроках, месте и порядке проведения коллективных переговоров.

Единственное ограничение содержится в требовании подписать коллективный договор на согласованных условиях в срок не позднее трех месяцев со дня начала переговоров.

Практика показывает, что переговоры идут быстрее и успешнее в тех организациях, где представители сторон составили график переговорного процесса и спланировали повестку дня заседаний комиссии. Ведение протоколов – еще один важный фактор, дисциплинирующий участников переговоров.

ЭТАП ПЯТЫЙ - СОСТАВЛЕНИЕ ПРОЕКТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Изучение коллективно-договорной практики показало, что в большинстве случаев проект коллективного договора разрабатывает профком, а представители работодателя лишь «редактируют» представленный проект.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами и соглашениями. Льготы и преимущества для работников предоставляются за счет собственных средств организации.

ЭТАП ШЕСТОЙ - ПОДПИСАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

Необходимо помнить! 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 условием с одновременным составлением протокола разногласий, который является неотъемлемой частью коллективного договора.

Практика показывает, что подписание коллективного договора лучше проводить на собрании (конференции) работников, посвященным его утверждению.

Это способствует заинтересованному отношению работников к коллективному договору, росту авторитета профсоюзных представителей и усилению поддержки, оказываемой им работниками.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров и должны разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

ЭТАП СЕДЬМОЙ - РЕНИСТРАЦИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В ОРГАНЕ ПО ТРУДУ

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания отправляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в Управление занятости населения Амурской области. При осуществлении регистрации коллективного договора Управление должно выявить условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, нормативными правовыми актами, и сообщить об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Регистрация Коллективных договоров и Соглашений осуществляется Управлением занятости населения Амурской области.

Пакет документов:

- Коллективный договор оригинал (прошит, пронумерован) – 1 экз.;
- Сопроводительное письмо на имя начальника Управления Дуленовой Елены Анатольевны.

Направлять по адресу:
675000, Амурская область, г. Благовещенск, ул. Амурская 145, тел. 8 (4162) 23-31-45.

Памятка для работодателей Амурской области по вопросам уведомительной регистрации коллективных договоров

Кто обязан регистрировать коллективный договор?
Каков порядок регистрации?

Коллективный договор, в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации. Для получения государственной услуги по уведомительной регистрации коллективного договора работодателю или его представителю необходимо направить в управление занятости населения Амурской области запрос. Запрос адресуется на имя начальника управления занятости населения Амурской области и оформляется на бланке письма заявителя за подписью уполномоченного представителя заявителя. Документы должны быть четкими для прочтения, оформлены в машинописном виде на русском языке, при этом не допускается использование сокращений слов и аббревиатур.

В запросе заявителя должна содержаться следующая информация:

1) наименование и правовой статус заявителя;

2) численность работающих;

3) почтовый адрес заявителя, по которому должен быть направлен ответ;

4) номера контактных телефонов и адрес электронной почты заявителя (последнее – при наличии);

5) просьба заявителя об уведомительной регистрации коллективного договора или соглашения;

6)фамилия, имя, отчество представителя (последнее – при наличии);

7) информация о второй стороне коллективных переговоров (наименование, правовой статус, почтовый адрес, номера контактных телефонов, адрес электронной почты (при наличии), фамилия, имя, отчество и должность представителя);

8) дата составления запроса, личная подпись представителя заявителя, его должность или статус согласно полномочиям. К запросу должен прилагаться: коллективный договор на бумажном носителе (подлинник), пронумерованный, прошитый и скрепленный печатями сторон.

Как осуществляется регистрация коллективного договора, если в нем выявлены условия, ухудшающие положение работников?

При осуществлении регистрации коллективного договора управление занятости населения области выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению. При этом коллективный договор должен быть зарегистрирован.

образец

На бланке письма заявителя

Начальнику управления занятости населения Амурской области

ул.Амурская,145,
г.Благовещенск,
675000

ЗАПРОС

Прошу предоставить государственную услугу по уведомительной регистрации

_____

_____

(полное наименование коллективного договора или соглашения)

Дата подписания коллективного договора или соглашения сторонами коллективных
переговоров_____

Наименование и правовой статус заявителя:

_____

Численность работающих_____

Почтовый адрес заявителя (по которому должен быть направлен ответ):

_____

Адрес электронной почты заявителя

Номера контактных телефонов заявителя

Информация о второй стороне коллективных переговоров

(наименование, правовой статус, почтовый адрес, номера контактных телефонов, адрес электронной почты (при наличии), фамилия, имя, отчество и должность представителя)

(дата составления запроса)

Представитель заявителя:

(должность) (подпись) (Ф.И.О.)

ЭТАП ВОСЬМОЙ - КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Одним из основных принципов заключения коллективного договора является систематичность контроля. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставить друг другу необходимую для этого информацию. Как правило, для указанной цели стороны совместным решением формируют специальную комиссию или поручают функции контроля комиссии для ведения коллективных переговоров, либо стороны самостоятельно проверяют выполнение коллективного договора, встречаясь на заседаниях по рассмотрению итогов проверки. Практикуется также периодический отчет о

выполнении коллективного договора представителями сторон перед работниками на собрании или конференции. Порядок контроля, как правило, отражается в тексте коллективного договора организации. Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору влечет в соответствии с федеральным законодательством наложение штрафа.

ЭТАП ДЕВЯТЫЙ - НОВЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

К новым переговорам необходимо подготовиться заранее. Они могут состояться как по поводу внесения в коллективный договор изменений и дополнений, так и по поводу заключения нового договора.

Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

Если к моменту прекращения действия коллективного договора представители сторон не успеют заключить новый или не примут решение о продлении старого, работники на какое-то время могут лишиться привычной системы льгот и преимуществ, поскольку правовых оснований для их предоставления уже не будет.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Решение о продлении договора должно быть документально оформлено.