



Шахтинская городская организация профсоюза работников народного образования и науки  
Ростовской областной организации Общественной организации –  
Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации  
(ШГО ПРНОН РОО ОО – Профсоюза работников народного образования и науки РФ)  
Россия, 346500 Ростовская обл. г. Шахты, ул. Советская, 168 тел./ факс (8636) 22-00-37

## **«Коллективный договор в образовательном учреждении»**

Цель:

- научиться грамотно заключать коллективный договор, наполнять его конкретным содержанием, учитывающим социальную защищенность работников;
- способствовать росту правового самосознания, информированности членов Профсоюза в вопросах регулирования социально-трудовых отношений.

Вопросно–ответная форма работы о грамотности заключения коллективного договора

### **1. Что представляет собой коллективный договор?**

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей, так определяет правовой статус коллективного договора статья 40 ТК РФ.

### **2. Какими нормативными документами следует руководствоваться при заключении коллективного договора?**

Трудовой кодекс Российской Федерации, статьи 40-44.

Кодекс об административных правонарушениях.

Закон РФ от 11 марта 1992 года № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» (с изменениями и дополнениями).

Федеральный закон от 23 ноября 1995 года № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Территориальное Соглашение.

Городское отраслевое Соглашение.

### **3. Каков срок действия коллективного договора?**

С вступлением в силу нового Трудового кодекса РФ правовые нормы, регулирующие действие колдоговора, претерпели изменения.

В действующем законодательстве отсутствует минимальный срок, на который заключается колдоговор. Максимальный срок, на который можно заключить этот правовой акт, три года. Колдоговор вступает в силу со дня подписания его сторонами или со дня, установленного коллективным договором.

### **4. На какой срок можно продлить действие коллективного договора?**

В статье 43 ТК РФ определено, что стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет, минимальный срок его продления не ограничен.

### **5. Несёт ли ответственность работодатель в случае отказа заключить колдоговор?**

Ответственность работодателя за уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушения установленного срока их заключения определена статьёй 5.28 Кодекса РФ «Об административных правонарушениях», влечёт наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда.

Кроме того, статья 5.30 этого Кодекса предусматривает наложение административного штрафа в размере от 30 до 50 минимальных размеров оплаты труда за необоснованный отказ от заключения колдоговора, соглашения.

### **6. Кто может представлять интересы работников?**

Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении колдоговора, а также при реализации права на участие в управлении организацией представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (ст. 29 ТК РФ).

Трудовой кодекс предусматривает несколько вариантов представительства интересов работников.

## **7. Каким правом обладает первичная профсоюзная организация, которая объединяет в своих рядах более половины работников?**

Такая организация обладает исключительным правом на представительство интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключение и изменение колдоговора, осуществление контроля за его реализацией.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган профорганизации представлять их интересы, подав соответствующее заявление (ст. 30 ТК РФ).

По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, работодатель ежегодно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях, которые установлены коллективным договором (ст. 377 ТК РФ).

## **8. Кто представляет интересы работников, если профсоюзная организация объединяет менее половины работников?**

В этом случае проводится общее собрание (конференция) работников, на котором они поручают представление своих интересов профсоюзной организации или иному представителю (ст. 31 ТК РФ).

Поскольку одно из основных правил профсоюзов – это право на ведение переговоров, даже самая малочисленная профсоюзная организация не может быть исключена из переговорного процесса. Она имеет право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы в случае их создания, настаивать, чтобы доля участия профсоюзных представителей в этих органах была не меньше, чем отношение численности членов Профсоюза ко всем работникам организации.

## **9. Кто выступает в качестве представителя работодателя?**

Прежде всего, следует напомнить, что в соответствии со ст. 56 Закона РФ «Об образовании» для работников образовательного учреждения работодателем является данное образовательное учреждение. Представителем работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора является руководитель образовательного учреждения или уполномоченные им лица, в соответствии с ТК РФ, законами, нормативными актами, учредительными документами и локальными актами (ст. 33 ТК РФ).

Руководитель учреждения вправе издать приказ или распоряжение, в котором он полностью или частично делегирует свои полномочия по ведению переговоров, заключению колдоговора другим лицам. Если такие полномочия не будут оформлены, заседания комиссии могут превратиться в пустые дискуссии с людьми, не имеющими права принятия решений, а любые договоренности, достигнутые на таких заседаниях, не могут иметь силы.

## **10. Можно ли вносить изменения и дополнения в коллективный договор?**

Да. Изменения и дополнения в коллективный договор теперь производятся в том же порядке, какой установлен Трудовым кодексом РФ для его заключения.

## **11. Какие мероприятия следует включать в коллективный договор?**

Работодатель и работники самостоятельно определяют содержание коллективного договора.

Подсказкой, какие вопросы включать в обязательства работников и работодателя может быть ст. 41 ТК РФ (зачитать содержание этой статьи).

## **12. Какие условия должны быть обязательно соблюдены при заключении коллективного договора?**

Должны быть обязательно соблюдены общие принципы коллективно-договорного регулирования:

условия колдоговора, ухудшающие по сравнению с действующим законодательством положение работников, признаются недействительными;

колдоговор образовательного учреждения не должен ухудшать положение работников по сравнению с тем, что определено в Генеральном, Отраслевом, региональном тарифных соглашениях, которые распространяются на данное учреждение;

условия колдоговоров, заключённых в соответствии с законодательством, являются обязательными для работодателей, на которых они распространяются.

## **13. Должен ли колдоговор после его подписания проходить регистрацию?**

Завершающей стадией переговоров является подписание колдоговора и его регистрация.

Рекомендуется колдоговор обсудить в коллективе, возможно это сделать на общем собрании. После чего комиссия дорабатывает проект колдоговора с учётом поступивших предложений.

Со стороны работодателя колдоговор подписывает руководитель образовательного учреждения, от имени работников – председатель профсоюзной организации.

После подписания работодатель обязан в семидневный срок направить коллективный договор для уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду по месту нахождения учреждения.

## **14. Зачем надо регистрировать колдоговор, ведь регистрация по закону уведомительная?**

Да, это так. Регистрация называется уведомительной. Государственный орган по труду не может отказать сторонам в регистрации договора, даже если в нём найдены ошибки. Он лишь вправе указать на них и порекомендовать убрать их. Регистрация важна потому, что она придаёт колдоговору статус правового акта, что важно в интересах коллектива.

**Заключить договор – сделать лишь полдела. Главное – добиваться его максимальной реализации. Поэтому очень важен контроль за ходом выполнения намеченного.**

**В практике работы используется такая форма, как отчёт перед работниками на собрании коллектива (один раз в год или полугодие), где каждая сторона выступает с информацией о проделанной работе.**

Выводы:

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, а также смены руководителя учреждения. Он действует до момента истечения своего срока.

Положения коллективного договора ни в коем случае не должны ухудшать положение работников по сравнению с нормативными правовыми актами более высокого порядка.

Условия коллективного договора, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, недействительны.

Выплата доплат, надбавок, премий, материальной помощи в соответствии с коллективным договором производится на основании приказа руководителя. При этом обязательно учитывается мнение профкома.

Выплаты (доплаты, надбавки, премии, материальная помощь и т.д.) являются дополнительными и регулируются коллективным договором.

Именно в коллективном договоре закрепляются порядок, условия, размеры этих выплат, а также определяются категории работников, которые их могут получать.

### **Алгоритм пошаговых действий заключения коллективного договора**

Представим последовательность действий по заключению коллективного договора в виде алгоритма пошаговых действий.

ШАГ 1 Принятие решения о необходимости заключения коллективного договора (протокол)

ШАГ 2 Создание комиссии для ведения коллективных переговоров из уполномоченных представителей сторон (Приказ)

ШАГ 3 Обсуждение комиссией проекта коллективного договора

ШАГ 4 Обсуждение разработанного комиссией проекта коллективного договора

ШАГ 5 Утверждение проекта коллективного договора (Протокол, приказ)

ШАГ 6 Регистрация коллективного договора

Шаг 1. Представители работников и работодатель могут проявить инициативу по проведению переговоров и заключению коллективного договора. Традиционно иницирует заключение договора профсоюз, однако с таким предложением вполне может выступить и работодатель. Заключению коллективного договора, как правило, предшествуют коллективные переговоры.

Именно на этом этапе происходит принятие решения о необходимости заключения коллективного договора и направление письменного уведомления другой стороне о начале коллективных переговоров.

Каждая сторона коллективных трудовых отношений имеет право направить другой стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения, которые другая сторона обязана начать в 7-дневный срок.

Стороны не вправе уклониться от ведения коллективных переговоров или прекратить их в одностороннем порядке.

Шаг 2. Создание комиссии для ведения коллективных переговоров из уполномоченных представителей сторон.

Комиссия образуется на паритетной (равной) основе, что означает одинаковое количество представителей от каждой из сторон.

Состав комиссии, сроки и место проведения коллективных переговоров определяются сторонами коллективных трудовых отношений.

Руководителем организации издается приказ, определяющий представителей от нанимателя. Одновременно с приказом по этому же вопросу принимается решение представительного органа работников (например, на заседании профкома). Возможен вариант издания единого решения сторон путем издания работодателем **приказа, согласованного с профсоюзом**. Здесь же определяются порядок и сроки разработки проекта коллективного договора, а также его заключения.

Как показывает практика, коллективные переговоры эффективны и результативны только тогда, когда полно и качественно проведена подготовка к ним.

Шаг 3. Обсуждение комиссией проекта коллективного договора.

Проект коллективного договора может быть подготовлен любой из сторон. Если свой проект предлагает каждая из сторон, комиссия определяет, какой из них принять за основу. Одновременно с обсуждением текста проекта комиссия рассматривает предложения, поступающие от работников по включению в коллективный договор дополнительных льгот и гарантий.

#### **На каждом заседании комиссии должен вестись протокол.**

Решение комиссии по обсуждаемым вопросам принимается на основе взаимного согласия сторон. Это означает, что за принятие какого-либо решения должно проголосовать большинство представителей от каждой из сторон (со стороны нанимателя и со стороны профсоюза).

Если комиссия так и не смогла принять согласованное решение по какому-либо пункту, то составляется протокол разногласий, который вместе с проектом уже согласованного комиссией коллективного договора выносится на собрание (конференцию) работников. По результатам принятого на собрании решения стороны могут подписать коллективный договор как в целом, так и по согласованным позициям. Неурегулированные разногласия могут стать по решению того же собрания предметом дальнейших переговоров или предметом коллективного трудового спора.

Шаг 4. Обсуждение разработанного комиссией проекта коллективного договора с работниками в структурных подразделениях организации и последующая его доработка с учетом поступивших от работников замечаний и предложений.

Обсуждение проекта договора работниками осуществляется в порядке и сроки, определенные сторонами. При этом проект коллективного договора может быть размещен на стендах, опубликован в газете или иным способом доведен до сведения работников.

Шаг 5. Утверждение проекта коллективного договора на общем собрании (либо конференции) работников организации и подписание его уполномоченными представителями сторон.

От имени нанимателя коллективный договор подписывает руководитель организации, от имени работников, как правило, руководитель представительного органа работников, т.е. председатель ППО.

Шаг 6. Регистрация коллективного договора в местном исполнительно-распорядительном органе.

Требование о регистрации подписанного коллективного договора установлено ст.50 ТК. Введение обязательной регистрации коллективного договора означает, что без выполнения этого требования он не будет иметь юридической силы и не будет отражать действительных отношений между сторонами. Не зарегистрированный в установленном порядке коллективный договор не может являться источником доказательств в случае коллективного или индивидуального трудового спора.

Порядок регистрации коллективного договора предусмотрен ст.50 ТК.

Все необходимые для регистрации документы направляются в регистрирующий орган в течение 1 месяца со дня заключения коллективного договора.

Регистрирующий орган не позднее 2 недель с момента подачи заявления делает соответствующую запись в специальном журнале и на 1-й странице представленного коллективного договора ставит штамп о регистрации.

#### **Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор аналогичен порядку, установленному для заключения коллективного договора, включая регистрацию внесенных в коллективный договор изменений и дополнений в местном исполнительно-распорядительном органе.

## **Рекомендации по ведению переговоров, подготовке и заключению коллективного договора**

Трудовой кодекс определяет лишь общий порядок разработки и заключения коллективного договора. Конкретные детали решаются по соглашению сторон. Именно так определяются:

- 1 Состав комиссии для ведения коллективных переговоров, образуемой на равноправной основе,
2. Место проведения переговоров;
3. Порядок разработки проекта коллективного договора,
4. Сроки его разработки,
5. Содержание и структура коллективного договора;
6. Порядок и сроки его заключения.

По соглашению сторон решаются и другие вопросы, связанные с переговорами и подготовкой проекта коллективного договора

### ***Письменное уведомление о начале переговоров.***

Инициатором коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора вправе выступить любая из сторон.

Из Трудового кодекса РФ следует, что сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных ими в установленном порядке представителей.

Представителями работников выступают первичные профсоюзные организации, представителями работодателей - руководители организаций или уполномоченные ими лица в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами

Как правило, инициатива начала переговоров исходит от профкома на его заседании принимается решение о необходимости заключения коллективного договора, утверждается состав членов комиссии из представителей профсоюзной организации для подготовки проекта коллективного договора и ведения переговоров, **заключения коллективного договора и внесения в него изменений и дополнений.**

Став инициатором коллективных переговоров, профком направляет руководителю учреждения письменное предложение о начале коллективных переговоров по заключению коллективного договора.

### *Примерный текст предложения:*

*Директору* \_\_\_\_\_

В соответствии со ст.36 и 37 Трудового кодекса РФ профсоюзный комитет на основании решения (указать решение профкома или общего собрания работников) от 00.00 200 г. уведомляет Вас о начале переговоров по заключению коллективного договора на 200\_ - 20\_\_г.

Председатель профкома \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

В уведомлении профком может дать свои предложения о сроках проведения переговоров, заключения коллективного договора, список членов комиссии со стороны работников образовательного учреждения, **их полномочия**, предложения по содержанию коллективного договора.

**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 письменный ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днём начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа (ст. 36 ТК РФ).**

## ***2. Создание комиссии для ведения переговоров.***

Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора на равноправной основе по решению сторон образуется комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон. Полномочия членов комиссии подтверждаются соответствующими решениями сторон: приказом руководителя и решением профкома. **В полномочия членов комиссии целесообразно включать не только разработку проекта коллективного договора, но также контроль за его выполнением, подготовку предложений о внесении изменений и дополнений в коллективный договор.**

В приказе по школе и в решении профсоюзного комитета, либо в совместном документе (приказе, согласованном с соответствующим представителем работников) важно указать сроки, место, порядок проведения коллективных переговоров, состав совместной комиссии.

Для повышения эффективности переговоров и степени ответственности представителей сторон следует протоколировать заседания комиссии.

## ***3. Разработка проекта коллективного договора***

В ст. 41 Трудового кодекса РФ сказано, что «Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами». Далее дается возможный перечень вопросов, по которым в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников

Все эти вопросы можно сгруппировать в следующие разделы:

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения.
3. Оплата труда и нормы труда.
4. Вопросы занятости, подготовки и переподготовки работников учреждения.
5. Рабочее время и время отдыха
6. Условия и охрана труда.
7. Социальные гарантии и социальная поддержка.
8. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза.

## 9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Обязательства коллективного договора являются необходимым дополнением к трудовому законодательству. Они или вводят новые, более выгодные для работников положения, не предусмотренные законом, или расширяют имеющиеся законодательные нормы в направлении, более благоприятном для работников.

В коллективный договор включаются также улучшающие положение работников условия Кузбасского трёхстороннего соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Администрацией и работодателями области, отраслевого и территориальных соглашений.

Необходимо помнить, что условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).

Помимо конкретных норм и обязательств коллективный договор должен содержать также сведения о наименовании сторон, от имени которых он заключен, и срок действия. Представители сторон, участвующие в переговорах, свободны в выборе вопросов, решаемых в коллективном договоре.

Целесообразно объявить в образовательном учреждении о сборе предложений к проекту коллективного договора.

### ***4. Обсуждение проекта коллективного договора.***

По завершению переговоров проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками образовательного учреждения.

Обсуждение - процедура, обеспечивающая непосредственное участие работников в коллективно-договорном процессе и поэтому к ее организации следует отнестись предельно внимательно.

Срок обсуждения проекта коллективного договора на собраниях (конференциях) лучше указать в совместном приказе о начале переговоров.

На основе замечаний и предложений работников комиссия дорабатывает проект коллективного договора.

### ***5. Принятие и заключение коллективного договора.***

Обсужденный проект коллективного договора принимается общим собранием (конференцией) работников организации.

Однако собрание (конференция) вправе отклонить проект коллективного договора, если оно не согласно с его содержанием. В этом случае стороны будут вынуждены возобновить процесс переговоров.

И только после его принятия коллективный договор подписывается (заключается) *первыми* лицами с обеих сторон.

Практика показывает, что лучше всего проводить подписание коллективного договора непосредственно на собрании работников, посвященном его принятию.

Необходимо иметь в виду, что при не достижении согласия между представителями работников и представителями работодателя 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 (ст.40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом.

Таким образом, нынешнее трудовое законодательство всеми возможными способами настраивает и работодателя, и работников продолжать диалог даже в тяжелых конфликтных ситуациях.

Момент подписания коллективного договора, протокола разногласий является моментом окончания коллективных переговоров по заключению коллективного договора. Еще раз подчеркиваем, что общий срок переговоров с момента их начала и до подписания коллективного договора не должен превышать трех месяцев.

### ***6. Регистрация в органах по труду***

Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется работодателем в местные органы по труду для уведомительной регистрации

Практика показывает, что работодатель, как правило, пытается переложить эту обязанность на профком. Поэтому целесообразно включить соответствующие обязательства работодателя в текст коллективного договора

Договор вступает в силу независимо от факта регистрации, не случайно она называется в Трудовом кодексе «уведомительной».

Орган по труду обязан принять на регистрацию коллективный договор, если тот надлежащим образом оформлен, и зарегистрировать его, предварительно выявив условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и в силу этого недействительные. Информация об этом доводится до представителей сторон, подписавших коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда

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

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами, их представителями, а также органами по труду. С этой целью стороны либо формируют специальную комиссию, либо поручают эту работу комиссии по заключению коллективного договора с приданием ей статуса постоянно действующей.

**При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).**

Стороны могут и не создавать комиссию, а проверять выполнение коллективного договора самостоятельно. Затем рассматривать итоги проверок на совместных заседаниях, собраниях, (конференциях) работников учреждения.

Ежегодно, или в сроки специально оговоренные в самом договоре, лица, его подписавшие, отчитываются о выполнении обязательств на общем собрании (конференции) работников образовательного учреждения. Таким образом, ход выполнения коллективного договора находится под контролем самих работников.

