ЗАКЛЮЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА – ЭТО ПРОСТО!

1. НАЧАЛО КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров письменного ответа, направленного не позднее 7 календарных дней на предложение инициатора о вступлении в коллективные переговоры (ст. 36 ТК РФ).

При уклонении от участия в коллективных переговорах наступает административная ответственность (ст. 5.28 КоАП РФ).

2. ВЕДЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

Уполномоченные представители сторон в течение 3 месяцев работают над коллективным договором и имеют право на гарантии в виде освобождения от основной работы на период участия в коллективных переговорах с сохранением среднего заработка, но не более 3 месяцев (ст. 39 ТК РФ)

Уполномоченные представители сторон по окончанию 3 месяцев должны представить коллективный договор на подписание. Возможен вариант представления коллективного договора с протоколом разногласий.

3. ПОДПИСАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Осуществляется уполномоченными представителями работников и работодателя

Представители работодателя (ст. 33 ТК РФ):

- руководитель организации;
- работодатель - ИП (лично);
- или уполномоченные ими лица.

(порядок и процедуру делегирования права подписания коллективного договора от имени работодателя можно прописать в коллективном договоре)

Представители работников (ст. 37 ТК РФ):

- председатель профсоюза, объединяющего более половины работников организации;
- иные представители (единый представительный орган), которые избираются на общем собрании (конференции) тайным голосованием, в случаях если:

1. отсутствует профсоюз;
2. профсоюз объединяет менее половины работников;
3. в организации создано несколько профсоюзов.

(все перечисленные представители обладают правом подписания коллективного договора от имени всех работников организации).

Внимание!

При нарушении процедуры подписания коллективного договора, он считается **недействительным**

4. НАПРАВЛЕНИЕ НА УВЕДОМИТЕЛЬНУЮ РЕГИСТРАЦИЮ

Коллективный договор направляется работодателем в течение 7 календарных дней в Минэкономразвития РК, который осуществляет уведомительную регистрацию в соответствии с административным регламентом (сайт www.econom.rkomi.ru, раздел: «Административные регламенты»). Предоставление государственной услуги – 30 календарных дней.

Основные ошибки, которые выявляются при уведомительной регистрации:

- подписание коллективного договора неуполномоченным лицом;
- отсутствие протокола общего собрания (при отсутствии профсоюза или объединении профсоюзом менее половины работников, либо создание единого профсоюзного органа);
- отсутствие подписи одной из сторон;
- подписание коллективного договора со стороны работодателя и работников одним лицом;
- отсутствие даты вступления в силу или указан срок действия коллективного договора свыше 3 лет.

Для внесения изменений, дополнений, пролонгации коллективного договора, а также урегулирования вопросов, включенных в протокол разногласий, следует вернуться к началу переговорного процесса (ст. 38, 44 ТК РФ).

КОНТРОЛЬ

за выполнением обязательств коллективного договора – обязательное условие эффективных трудовых отношений

Контроль, согласно ст. 51 ТК РФ, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию. С этой целью стороны совместным решением формируют специальную комиссию либо поручают функции контроля комиссии для ведения коллективных переговоров.

Стороны должны решить вопрос периодичности заседаний комиссии, предусмотреть порядок оповещения работников об итогах проводимых проверок. Стороны могут не создавать комиссию, а проверять выполнение коллективного договора самостоятельно, периодически встречаясь на совместном заседании по рассмотрению итогов проверок. Согласованный сторонами порядок контроля следует отразить в тексте коллективного договора.

Коллективный договор должен:

- **соответствовать** структуре и содержанию, установленным статьей 41 ТК РФ;
- **содержать** положения, неурегулированные трудовым законодательством, а также допустимые дополнения, разъясняющие порядок трудовых отношений и устраняющие пробелы законодательства;
- **учитывать** рекомендации, изложенные в Методике по разработке коллективного договора, разработанной Минэкономразвития РК **(сайт www.econom.rkomi.ru,** раздел: «Соцпарнерство», подраздел «Коллективные договора»).

Не следует:

Дублировать в коллективных договорах положения, урегулированные нормативными правовыми актами и указывать обязательства сторон, которые однозначно установлены трудовым законодательством, достаточно сделать ссылку об этом.

Информацию можно получить по тел. (8212) 255-376, 255-377, 255-378, 255-379

Коллективный договор – конституция организации

ГАРАНТИРУЕТ:

Работнику:

стабильность трудовых отношений;

предоставление компенсаций и льгот;

усиление социальной защиты и материальной поддержки;

прозрачность системы оплаты труда на основе «эффективного контракта»;

заинтересованность работников в ответственном отношении к выполнению трудовых обязанностей;

участие в управлении организацией через своих представителей.

Работодателю:

экономическую обоснованность расходов и сокращение выплат по налогам (ст. 255 НК РФ);

прогнозируемость ситуации и отсутствие забастовок.

Учитывает:

взаимные интересы работника и работодателя;

специфику организации;

финансово-экономические возможности;

многочисленные нормативные правовые акты.