**ПРИМОРСКАЯ РЕГИОНАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**

**ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ РАН**

ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ **членов ПК и ОПК**

**О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ**

Вопросы, связанные с заключением коллективного договора, продолжают оставаться актуальными, тем более, что трудовое законодательство предоставляет представителям сторон коллективного договора, членам созданной на паритетных началах комиссии самим определять порядок, время, условия и иные организационные вопросы по проведению коллективных переговоров и подготовке проекта коллективного договора.

В целях упорядочивания системы взаимоотношений работодателя и коллектива, их представителей (в том числе для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением), полагаем очень важным в каждой организации разработать Положения о собрании (конференции) работников организации, а также о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Ниже приведены ответы на последние поступившие вопросы о коллективных договорах.

**ВОПРОС:** **Срок действия коллективного договора истёк, а новый пока не разработан. Продолжает ли автоматически действовать прежний коллективный договор** до заключения нового коллективного договора?

**ОТВЕТ:** Нет. Пролонгирование (продление срока действия) прежнего коллективного договора возможно в порядке, установленном трудовым законодательством для заключения коллективного договора либо в ином порядке, если иной порядок предусмотрен в прежнем коллективном договоре. Например, в коллективном договоре может быть предусмотрено, что по истечении срока действия коллективного договора, до принятия нового коллективного договора, срок его действия может быть продлён на срок до одного года по согласованному решению руководителя учреждения и профкома. В этом случае профком вправе обсудить этот вопрос на своём заседании и вынести решение о необходимости продлить срок действия коллективного договора со ссылкой на соответствующий пункт коллективного договора: А затем ходатайствовать перед руководителем учреждения о подписании совместного решения о продлении срока действия коллективного договора, действующего \_\_\_\_ по \_\_\_\_ на срок \_\_\_\_\_\_ (до 1 года, если таковой срок установлен в коллективном договоре). Если руководитель не возражает, то соответствующее совместное решение подписывает руководитель учреждения и председатель профкома.

**ВОПРОС: Кто является сторонами коллективного договора?**

**ОТВЕТ:** Сторонами коллективного договора является работодатель, т.е. юридическое лицо (учреждение) и работники. Не соответствует законодательству формулировки о том, что, например, «директор института обязуется….». Обязательства берут работодатель и работники. При этом, конечно, следует понимать, что единоличным представителем работодателя по Уставу учреждений является директор (врио директора). Поэтому коллективный договор продолжает действовать и тогда, когда назначается новый директор учреждения.

**ВОПРОС:** Какова процедура заключения коллективного договора? Нужно ли принимать его на собрании или конференции трудового коллектива?

**ОТВЕТ:** Любая сторона (работники и работодатель) вправе инициировать заключение коллективного договора.

Если членов профсоюза в организации более 50-ти процентов от общей численности работников, то профком правомочен инициировать заключение коллективного договора. Он рассматривает вопрос на заседании профкома. При положительном решении (оформляется протокол по всем правилам делопроизводства) профком также своим решением назначает представителей от профсоюзной организации, уполномоченных вести коллективные переговоры по заключению коллективного договора.

После чего руководителю учреждения направляется письмо примерно такого содержания:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Уважаемый Иван Иванович!*

*Сообщаем Вам о том, что первичная профсоюзная организация (указать наименование учреждения), объединяющая более половины от общего количества работников, предлагает начать коллективные переговоры с целью заключения коллективного договора на 2019 – 2022 годы.*

*Согласно протоколу заседания профсоюзного комитета от 27.05.2019 № 4 представлять интересы работников в переговорах будут:*

*- Председатель первичной профсоюзной организации (указать Ф.И.О.)*

*- Зам. председателя первичной профсоюзной организации (указать Ф.И.О.)*

*- Члены первичной профсоюзной организации (указать Ф.И.О.)*

*(Примечание: количественный состав и конкретный состав представителей определяет профком на своём заседании)*

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

*Председатель (подпись, расшифровка подписи.)*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Письмо направляется на бланке письма профсоюзной организации, проставляется исходящий номер и дата. При этом желательно письмо передавать через службу делопроизводства учреждения с тем, чтобы на копии письма работник этой службы проставил дату получения письма от профкома.

Работодатель (в лице руководителя учреждения) обязан рассмотреть поступившее предложение и направить ответ в профком в течение 7-ми календарных дней. При этом своих представителей для ведения коллективных переговоров, как правило, он назначает приказом.

Жестких требований к проведению коллективных переговоров законодательством не установлено. Созданная из представителей работодателя и профсоюза комиссия должна выработать проект коллективного договора.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, участвующими в переговорах (ч. 9 ст. 37 ТК РФ).

Стороны также могут предварительно разработать Положение о порядке ведения коллективных переговоров и в нем прописать все правила разработки коллективного договора и работы комиссии.

Информация, необходимая для разработки коллективного договора, предоставляется сторонами не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса (ч. 7 ст. 37 ТК РФ). Такой запрос следует составлять в письменной форме в двух экземплярах, чтобы на втором был зафиксирован факт получения данного документа.

Для составления проекта коллективного договора могут понадобиться сведения о финансовом положении, количестве работников, планах развития организации на ближайшее время, и т.д.

При этом данные сведения могут содержать государственную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну. В таком случае участников коллективных переговоров необходимо уведомить о том, что они получают доступ к конфиденциальной информации, а они в свою очередь должны дать обязательство о её неразглашении. Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности.

В соответствии со ст. 39 ТК РФ лица, которые участвуют в коллективных переговорах, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев. В случае использования стороной переговоров услуг экспертов, специалистов и посредников эти услуги оплачиваются приглашающей стороной, если коллективным договором, соглашением не предусмотрено иное (ч. 2 ст. 39 ТК РФ).

Часть 2 ст. 40 ТК РФ обязывает подписать коллективный договор в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров (дня, следующего за днём получения инициатором переговоров ответа от второй стороны). Если стороны не достигли согласия по отдельным вопросам, составляется протокол разногласий (ст. 38 ТК РФ). Разногласия, содержащиеся в таком документе, не включаются в коллективный договор и могут являться предметом дальнейших коллективных переговоров (ч. 3 ст. 40 ТК РФ). Неурегулированные разногласия сторон коллективных переговоров могут стать предметом коллективного трудового спора (ч. 1 ст. 398 ТК РФ). Во избежание таких последствий следует стараться решать все возникшие разногласия путем переговоров.

После того, как проект коллективного договора согласован сторонами, он подписывается руководителем организации и председателем профкома (если численность членов профкома превышает 50% от общей численности работников). Если численность работников меньше, то представитель работников, которому поручается подписание коллективного договора, избирается на общем собрании (конференции) трудового коллектива тайным голосованием.

Законодательство не предусматривает необходимость проведения конференции работников для принятия коллективного договора. Боле того, в разделе Трудового кодекса РФ, регулирующего вопросы заключения коллективного договора, об этом вообще нет речи. Хотя такая практика распространена в учреждениях ДВО РАН. Представители работодателя и работников (комиссия, руководитель организации) могут посчитать целесообразным после подготовки проекта коллективного договора (до его подписания) обсудить его на конференции трудового коллектива. Возможны и иные варианты учёта мнения работников организации. Практика показывает, что решение ряда вопросов, регулируюших социально-трудовые отношения, являются важными, но спорными. Иногда для принятия окончательного решения целесообразно учесть мнение не только членов комиссии, но и более широкого круга работников. К единому мнению работники вряд ли придут, но комиссии проще будет принимать решение, зная мнение более широкого круга работников. Представляется целесообразным разместить текст проекта коллективного договора на сайте организации, установив срок и место подачи предложений. При этом целесообразно сделать акцент на тех пунктах, которые вызывают у членов комиссии споры.

Для подписания коллективного договора важно, чтобы к единому, возможно компромиссному, решению пришли члены созданной комиссии по ведению коллективных переговоров и подготовке проекта коллективного договора.

Правовой инспектор труда

Профсоюза работников РАН Л.А. Кудра

Май 2019 г.