

## Порядок заключения коллективного договора

### Предложение о начале коллективных переговоров

Проявить инициативу могут как работники, так и работодатель, направив другой стороне в письменной форме предложение о начале коллективных переговоров.

Если в организации несколько профсоюзных организаций, то представители работников, которые выступили с инициативой проведения коллективных переговоров, обязаны известить об этом все иные первичные профсоюзные организации. Сделать это нужно одновременно с направлением работодателю предложения о начале коллективных переговоров. Несоблюдение данной процедуры может быть признано нарушением правил начала коллективных переговоров.

### Создание единого представительного органа работников

В течение последующих пяти рабочих дней инициатор коллективных переговоров должен создать с согласия остальных профсоюзов единый представительный орган либо включить их представителей в состав уже имеющегося органа. За профсоюзами, не участвующими в коллективных переговорах, сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. Реализовать данное право они могут в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров.

### Вступление в переговоры

Представители стороны, которые получили предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня его получения. Для того чтобы вступить в переговоры, сторона получившая предложение должна дать ответ в письменной форме.

### Ответ на предложение


В нем указываются представители стороны и их полномочия. Полномочия могут включать в себя как участие в выработке проекта коллективного договора, так и заключение его.

### Коллективные переговоры

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором их проведения ответа на предложение начать переговоры. Стороны должны подписать коллективный договор в течение трех месяцев со дня начала переговоров.

### Создание комиссии

Создается комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора. Утверждаются положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора и положение о Порядке ведения переговоров и заключения коллективного договора.



## Издание приказа об освобождении от работы в связи с участием в коллективных переговорах

Для освобождения работников от работы в связи с их участием в коллективных переговорах работодатель должен издать соответствующий приказ. В нем нужно указать работников, которые освобождаются от работы, а также срок такого освобождения. Несмотря на то что в коллективных переговорах принимают участие лица, представляющие интересы как работников, так и работодателя, от работы освобождаются все участники коллективных переговоров. Приказ составляется в произвольной форме, подписывается руководителем организации и доводится до сведения работников под подпись.



## Заседания комиссии

Комиссия утверждает график переговорного процесса, и планируют повестки дня своих заседаний. Заседания комиссии, ее решения оформляются протоколами. Каждая сторона вырабатывает предложения в проект коллективного договора. Информация, необходимая для разработки коллективного договора, предоставляется сторонами **не позднее двух недель** со дня получения соответствующего запроса. 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, продуктовой стратегии, корпоративной политике 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 ее неразглашении. Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности.



## Урегулирование разногласий при составлении проекта коллективного договора

В процессе составления проекта коллективного договора у сторон могут возникнуть разногласия по отдельным положениям будущего договора.

Часть 2 ст. 40 ТК РФ обязывает **подписать коллективный договор в течение трех месяцев** со дня начала коллективных переговоров. Если стороны не достигли согласия по всем или отдельным вопросам, составляется протокол разногласий. Разногласия, содержащиеся в таком документе, могут являться предметом дальнейших коллективных переговоров.

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



## Подписание коллективного договора

После того как проект коллективного договора согласован сторонами, он подписывается представителями работодателя и работников. Право подписи коллективного договора со стороны работодателя имеет руководитель организации или лицо, которое им на это уполномочено. Со стороны работников договор подписывает председатель профсоюзной организации или иной представитель, избранный на общем собрании (конференции) тайным голосованием.



## Регистрация коллективного договора

Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в **семидневный срок** направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Орган, который осуществляет такую регистрацию, определяется на уровне субъектов Российской Федерации. Так, в г. Москве регистрацией коллективных договоров занимается Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы.

Вступление в силу коллективного договора не зависит от факта его уведомительной регистрации. Стороны обязаны исполнять условия договора с момента его подписания. Задачей уведомительной регистрации является выявление условий коллективного договора, ухудшающих положение работника по сравнению с нормами трудового законодательства. Такие условия являются недействительными и не подлежат применению.