



**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ**

**РЫЛЬСКАЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ**

РЕКОМЕНДАЦИИ
**по ведению коллективных переговоров
и составлению коллективных договоров в
образовательных организациях**

**РЫЛЬСК
2013 г.**

ВВЕДЕНИЕ

Современные условия развития социально-трудовых отношений свидетельствуют о возрастающем влиянии практики заключения коллективных договоров и соглашений в организациях разных отраслей. Образовательные организации имеют свою специфику трудовых отношений, эффективно отрегулировать которые возможно только путем введения коллективного договора, имеющего законную силу. В настоящее время, коллективный договор приобретает не только первостепенное значение как элемент социального партнерства, но и становится механизмом оперативного регулирования условий труда.

Умелое сотрудничество и взаимодействие с работодателем поможет выборному органу первичной профсоюзной организации обеспечить гарантию дополнительных прав и льгот для работников организации.

Предлагаем вашему вниманию рекомендации по ведению переговоров и заключению коллективного договора.

ЭТАП ПЕРВЫЙ – ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ

Цель коллективного договора - улучшить положение работников.

Поэтому главной задачей подготовительного этапа должно стать изучение нормативно – правовой базы по вопросам, которые станут предметом двусторонних договоренностей.

Обязательный элемент подготовительного этапа – знакомство с содержанием Отраслевого соглашения. 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, направляемых для работы в комиссии, каждая из сторон определяет самостоятельно (в рамках совместных договоренностей о ее количественном составе). Создание комиссии оформляется приказом руководителя организации и постановлением выборного органа первичной профсоюзной организации.

ЭТАП ЧЕТВЕРТЫЙ – ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ ПО ПЕРЕГОВОРАМ

Трудовой кодекс дает представителям сторон практически 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 выборный орган первичной профсоюзной организации, а представители работодателя лишь «редактируют» представленный проект.

При этом очень важно то, что 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, соглашениями. Льготы и преимущества для работников предоставляются за счет собственных средств организации. Большое значение имеют приложения к коллективному договору, имеющие юридическую силу и закрепляющие специфические интересы работников.

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, что при недостижении 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 условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров и должны разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом.

Практика показывает, что подписание коллективного договора лучше всего проводить на собрании (конференции) работников, посвященном его утверждению. Это способствует заинтересованному отношению работников к коллективному договору, росту авторитета профсоюзных представителей и усилению поддержки, оказываемой им работниками.

ЭТАП СЕДЬМОЙ – РЕГИСТРАЦИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В ОРГАНЕ ПО ТРУДУ

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания отправляется представителем работодателя на регистрацию в комитет по труду и занятости населения Курской области, который должен выявить условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, 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.

ЭТАП ВОСЬМОЙ – КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения запроса.

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 для его заключения.

Необходимо помнить, что если к моменту прекращения действия коллективного договора представители сторон не успеют заключить новый или не примут решение о продлении старого коллективного договора, 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.

