



**УЧЕБНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР  
МОСКОВСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ**



# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Разработка, заключение,  
контроль за выполнением**

*Учебное пособие*

3-е издание, переработанное и дополненное

**Москва – 2024 год**

**УЧЕБНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР  
МОСКОВСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ**

**С.Н. ТАТАРНИКОВА**

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Разработка, заключение, контроль за выполнением**

*Учебное пособие*

**3-е издание, переработанное и дополненное**

**Москва  
2024**

УДК 331.106.24

ББК 67.405.100

Т 23

### **Рецензенты:**

*Веред Елена Борисовна, заведующий кафедрой трудового права юридического факультета Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» (ОУП ВО «АТиСО»), канд. юрид. наук, доцент*

*Малышев Максим Алексеевич, доцент кафедры социологии управления факультета государственного управления Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, канд. социол. наук*

**Татарникова С.Н.**

**Т23 Коллективный договор. Разработка, заключение, контроль за выполнением:** учебное пособие / С.Н. Татарникова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Учебно-исследовательский центр Московской Федерации профсоюзов, 2024. – 174 с.  
ISBN 978-5-6052340-0-5

В учебном пособии рассказывается об историческом развитии коллективно-договорного регулирования в России и его роли в современных условиях, рассматриваются порядок разработки, заключения и организации контроля за выполнением коллективного договора, предлагаются практические решения сложных вопросов взаимодействия сторон социального партнерства.

Для слушателей дополнительных образовательных программ системы профсоюзного образования. Издание может быть интересно обучающимся по юридическим и экономическим направлениям подготовки основных образовательных программ высшего образования, представителям сторон социального партнерства.

**Автор учебного пособия** – Татарникова Светлана Николаевна, заместитель руководителя Центра трудовых отношений и социального партнерства Института профсоюзного движения ОУП ВО «АТиСО», доцент кафедры профсоюзного движения ОУП ВО «АТиСО», эксперт Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

ISBN 978-5-6052340-0-5

© С.Н. Татарникова, 2024

© Учебно-исследовательский центр

Московской Федерации профсоюзов, 2024

## ПРИНЯТЫЕ СОКРАЩЕНИЯ

### **Правовые акты**

Конституция РФ — Конституция Российской Федерации

ГК РФ — Гражданский кодекс Российской Федерации

КоАП РФ — Кодекс Российской Федерации

об административных правонарушениях

КЗоТ — Кодекс законов о труде РСФСР

НК РФ – Налоговый кодекс Российской Федерации

ТК РФ — Трудовой кодекс Российской Федерации

Закон о профсоюзах — Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

### **Органы власти**

ВС РФ — Верховный Суд Российской Федерации

Минтруд России — Министерство труда Российской Федерации

### **Прочие сокращения**

ВЦСПС – Всесоюзный Центральный Совет Профессиональных Союзов

МОТ – Международная организация труда

п. – пункт

пп. – пункты

подп. – подпункт (-ы)

РСФСР – Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика

РФ – Российская Федерация

СССР – Союз Советских Социалистических Республик

ст. – статья (-и)

ФНПР – Общероссийский союз «Федерация Независимых Профсоюзов России»

ч. – часть (-и)

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие.....	5
1. Понятие коллективного договора .....	7
2. Роль и место коллективного договора в системе социального партнерства .....	21
3. Стороны коллективного договора и их представители.....	26
4. Структура и содержание коллективного договора .....	48
5. Подготовка к коллективным переговорам .....	70
6. Коллективные переговоры .....	86
7. Заключение коллективного договора. Уведомительная регистрация в органе по труду .....	101
8. Организация контроля за выполнением коллективного договора .....	112
9. Действие коллективного договора. Порядок внесения изменений и дополнений .....	115
Вопросы для контроля и повторения .....	121
Литература .....	122
Приложение. Макет коллективного договора.....	127

## Предисловие

Вниманию читателей предлагается третье издание учебного пособия Татарниковой С.Н. «Коллективный договор. Разработка, заключение, контроль за выполнением».

С.Н. Татарникова – известный исследователь социально-трудовых отношений, юрист и социолог, чей вклад в развитие системы профсоюзного образования отмечен многими профсоюзными наградами, в том числе высшей – нагрудным знаком ФНПР «За заслуги перед профдвижением России».

Значительная часть трудовой биографии автора учебного пособия связана с Учебно-исследовательским центром Московской Федерации профсоюзов. В этой связи уместно вспомнить, что буквально на пороге развития социального партнерства в нашей стране, после принятия в марте 1992 года Закона РСФСР «О коллективных договорах и соглашениях», Московская Федерация профсоюзов поставила перед своим Учебно-исследовательским центром задачи пропаганды значения коллективного договора и обучения профсоюзного актива столицы работе по заключению коллективных договоров в новых условиях. Очень скоро при поддержке Правительства Москвы эта работа приобрела формат совместного обучения социальных партнеров. Сейчас, спустя тридцать лет, мы обладаем многочисленными свидетельствами того, что образовательная деятельность УИЦ МФП, его учебно-методические издания и научные исследования способствовали развитию социального партнерства не только в г. Москве, но и в целом в Российской Федерации.

Начиная с 1990-х годов, УИЦ МФП неоднократно издавал научные и учебно-методические работы С.Н. Татарниковой, посвященные коллективному договору, в том числе методические рекомендации «Современный коллективный договор» (1998), «Коллективный договор шаг за шагом» (2000), «Коллективный договор в новых условиях» (2002).

В 2013 году вышло в свет первое, а в 2016 году – второе издание настоящего учебного пособия.

По сравнению с предыдущими изданиями, учебное пособие С.Н. Татарниковой в его актуальной версии заметно выросло в объеме и подверглось глубокой переработке. Изложение теоретических вопросов сопровождается примерами из судебной практики. Увеличилось количество наглядных примеров документационного оформления различных шагов во взаимодействии представителей сторон социального партнерства.

Надеюсь, что изучение этой книги станет для вас серьезным подспорьем в обучении и практической работе, поможет приобрести или расширить знания об истории и юридическом статусе коллективного договора, его роли и значении для современной организации, структуре и содержании, понимании алгоритма подготовки и заключения, изменения коллективного договора, организации контроля за его выполнением.

Генеральный директор  
УИЦ МФП

И.Н. Муравьева

## 1. Понятие коллективного договора

История заключения коллективных договоров в странах Запада начинается с середины XIX века, в России - с начала XX века.

Первые коллективные договоры возникли в результате ожесточенной борьбы трудящихся за свои социальные и экономические права. В условиях, когда продолжительность рабочего дня составляла не менее 10-12 часов, труд женщин и детей оплачивался в размере 30-50% от заработка мужчины-рабочего, а оплачиваемый отпуск и второй выходной день в неделю рассматривались как «бредовые мечтания», хозяева предприятий наотрез отказывались заключать коллективные договоры. Любые попытки работников и представлявших их профессиональных союзов участвовать в регулировании оплаты и других существенных условий труда рассматривались как «покушение на священное право собственности», как стремление подорвать главные устои общественного существования. Вплоть до 20-30-х годов XX века жесткая позиция работодателей активно поддерживалась властями ряда западных стран с помощью законодательных ограничений и практики предвзятых судебных решений «во имя поддержания святости индивидуального договора найма»<sup>1</sup>.

Несмотря на сопротивление работодателей и властей, рабочему и профсоюзному движению Запада удалось добиться признания коллективно-договорных отношений в законодательстве своих стран. Этот процесс был начат Датским Гражданским кодексом (1907 год) и Швейцарским Кодексом обязанностей (1911 год) и продолжен принятием специальных актов в Норвегии (1915 год), Германии (1918 год), Франции (1919 год), Нидерландах (1927 год), США (1935)<sup>2</sup>. Благодаря этому уже в середине 30-х годов XX века в докладе Международной организации труда отмечалось «возрастающее значение кол-

1 Collective Bargaining in industrialized market economies: A reappraisal. Geneva: ILO, 1987. P.5.

2 См.: Соловьева А., Ставницкий А. Коллективный договор. Содержание, порядок заключения, выполнение. М.: Профиздат, 1992. С. 6.

лективного договора как элемента социальной и экономической структуры современного индустриального общества», который успел стать «признанным методом определения условий труда»<sup>3</sup>.

Первый коллективный договор в Российской империи был заключен 30 декабря 1904 года в результате успешного проведения бакинскими рабочими, занятыми на нефтепромыслах, всеобщей стачки. Он получил название «мазутной конституции».

«Мазутная конституция» установила 9-часовой рабочий день, а накануне праздников и воскресных дней – 8-часовой, ввела еженедельный выходной день. Были отменены ежедневные систематические сверхурочные работы, введена сокращенная на 1 час продолжительность работы в ночную смену. в коллективном договоре регулировались вопросы трудоустройства, а также организации труда: «В случае поручения одному токарю более одного станка, на каждый лишний станок должен быть поставлен опытный подручный».

Была установлена минимальная заработная плата для основных категорий рабочих, а также для учеников. Расчет с рабочими должен был производиться два раза в месяц и обязательно в рабочее время, а расчетные книжки печататься на русском языке и параллельно «на одном из туземных языков: армянском, грузинском, татарском<sup>4</sup>», что исключало возможность обсчета рабочих, не владеющих русским языком. Время простоя по вине работодателя оплачивалось полностью.

Первый коллективный договор предусматривал следующие социальные гарантии: выдачу «квартирных» денег, размер которых зависел от профессии, семейного положения и места проживания рабочего; оплату времени нетрудоспособности в течение времени до полутора месяцев и в размере 50% от заработка; лечение рабочих за счет предприятия; бесплатную выдачу керосина, воды, мазута для отопления; еженедельную выдачу контрамарки на пользование баней.

«Мазутная конституция» уделила внимание вопросам гигиены труда и производственного быта: «мастерские должны

---

3 Collective Bargaining in industrialized market economies. P.5.

4 Под татарским в данном случае подразумевался азербайджанский язык.

быть устроены гигиенически (паровое отопление, вентиляция, свет и пр.)», «на каждом промысле устраиваются специальные помещения без плиты для приема пищи рабочим».

Первый коллективный договор отменил обыски, установил, что «обращение с рабочими со стороны администрации предприятия должно быть всегда безусловно вежливым»<sup>5</sup>.

В 1905-1906 годах, во времена первой русской революции, были заключены десятки других коллективных договоров. Они закрепляли условия, которых удалось добиться рабочим у хозяев предприятий. Минимум заработной платы и порядок ее выдачи указывались во всех коллективных договорах. У петербургских булочников, красноярских приказчиков и печатников Петербурга договора предусматривали праздничный и воскресный отдых, у приисковых работников Южно-Енисейского горного округа и текстильщиков Москвы – ежегодный оплачиваемый отпуск. Пособий за счет администрации для заболевших рабочих на разные сроки – от двух до трех месяцев – добились грозненские нефтяники, черноморские моряки, продолжительности рабочего дня меньше уровня, закрепленного в законодательстве (11,5 часов) – булочники Петербурга<sup>6</sup>.

Несмотря на наличие интересных примеров, практика заключения коллективных договоров в дореволюционный период российской истории носила эпизодический характер и не имела юридического признания. Только после Октябрьской революции 1917 года коллективно-договорное регулирование трудовых отношений приобрело правовой статус, закрепленный декретом Совета Народных Комиссаров РСФСР «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда» от 2 июля 1918 года.

Коллективные договоры первых лет советской власти сыграли большую роль в формировании трудового законодательства того времени. «Статьи первого Кодекса законов

---

5 Первый коллективный договор нефтяников 1904 г. / Виртуальный музей Нефтегаз-стройпрофсоюза РФ. – URL: <https://www.museum-rogwu.ru/catalogue/1906-1917/205/>. – (дата обращения: 09.10.2023).

6 Николаевский Л. Первый договор в России // Профсоюзы и экономика. – 1992. – № 4. – С. 61-64.

о труде 1918 года, - отмечали Б.А. Архипова и Л.Н. Писарева, - воспроизводят основные нормы трудового права, выработанные именно коллективно-договорной практикой. Таковы, например, ст. 32 – о предварительном испытании при приеме на работу, ст. 46 – об основаниях для увольнения, ст. 59 – о показателях, учитываемых при определении размера тарифных ставок, ст. 69 – о запрещении удержаний и вычетов из заработной платы»<sup>7</sup>.

В тот период коллективные договоры «заключались, в основном, на частных предприятиях и реально определяли размеры оплаты и условия труда»<sup>8</sup>.

С началом политики военного коммунизма коллективно-договорная практика полностью исчезла из жизни общества, а все аспекты трудовых отношений стали регулироваться в централизованном порядке.

Коллективно-договорная форма регулирования трудовых отношений была восстановлена только в 1922 году, с переходом к НЭПу. 16 марта 1922 года Народный комиссариат труда (НКТ) объявил коллективные договоры «основным методом регулирования труда», а 23 августа 1922 года постановлением Совета Народных Комиссаров был определен порядок заключения коллективных договоров. в целях осуществления контроля за законностью договоров предусматривалась обязательная их регистрация в НКТ и местных органах.

Принятый в конце 1922 года Кодекс законов о труде РСФСР (КЗоТ) закрепил нормативный правовой характер коллективных договоров, признав обязательность их соблюдения каждой из сторон. в коллективных договорах тех лет определялись конкретные размеры заработной платы для отдельных профессий, работ и должностей, тарифные сетки, тарифные ставки, порядок исчисления сдельных расценок, порядок оплаты брака и простоя, сроки выплаты заработной платы. в них имелись положения относительно рабочего времени и времени отдыха (например, о сокращении рабочего дня во вредных цехах), правила

7 Архипова Б.А., Писарева Л.Н. Коллективный договор и профком. М.: Профиздат, 1988. С. 16.

8 Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России: специфика и основные проблемы становления в период рыночных реформ. М.: Луч, 1998. С. 129.

по охране труда (в частности, определялись списки тех, кому выдавалась спецодежда). «В условиях нэпа, – подчеркивала Л.П. Гурьянова, – колдоговор был надежным средством защиты интересов трудящихся, который использовали как профсоюзы, так и государство»<sup>9</sup>. По мнению А.И. Шебановой, уже тогда это был «сложившийся правовой институт»<sup>10</sup>.

## **Кодекс законов о труде РСФСР 1922 года (Извлечение)<sup>11</sup>**

### **IV. о коллективных договорах**

15. Коллективный договор – есть соглашение, заключаемое профессиональным союзом (ст. 152 и 153), как представителем рабочих и служащих, с одной стороны, и нанимателем с другой, которое устанавливает условия труда и найма для отдельных предприятий, учреждений и хозяйств или группы таковых (ст. 17) и определяет содержание будущих личных (трудовых) договоров найма (ст. 27 и 28).

16. Условия коллективного договора распространяются на всех лиц, работающих в данном предприятии или учреждении, независимо от того, состоят ли они членами профессионального союза, заключившего договор.

Примечание. Действие коллективного договора не распространяется на лиц административного персонала, пользующихся правом приема и увольнения.

17. Коллективные договоры могут быть генеральными (распространяющимися в пределах Республики на целую отрасль производства, отрасль народного хозяйства или управления) и локальными (местными). При наличии

<sup>9</sup> Гурьянова, Л.П. Коллективные договоры и соглашения, теория и практика заключения / Л.П. Гурьянова. – М.: АТиСО, 2003. – С. 8

<sup>10</sup> Шебанова А.И. Коллективные договоры как одна из форм социального партнерства. – в кн.: Договоры о труде в сфере действия трудового права / Гусов К.Н., Крылов К.Д., Лушников А.М. и др.; под ред. К.Н. Гусова - М.: Проспект, 2010. С. 194.

<sup>11</sup> Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922; № 70. ст. 903

генеральных коллективных договоров заключение локальных допускается лишь в случаях и порядке, специально оговоренных генеральными договорами.

18. Предельный срок, на который могут быть заключаемы коллективные договоры, устанавливается Народным Комиссариатом Труда по соглашению с Всероссийским Центральным Советом Профессиональных Союзов.

19. Недействительны статьи коллективных договоров, ухудшающие условия труда сравнительно с условиями, устанавливаемыми настоящим Кодексом и прочими действующими законоположениями и постановлениями о труде.

20. Профессиональные союзы не несут имущественной ответственности по коллективным договорам.

21. Коллективные договоры совершаются в письменной форме и подлежат обязательной регистрации в органе Народного Комиссариата Труда, причем последнему предоставляется право отменять коллективный договор в части, ухудшающей положение рабочих и служащих по сравнению с действующим законодательством о труде (ст. 19). Порядок регистрации коллективных договоров устанавливается Народным Комиссариатом Труда.

Примечание. Отмена органами Народного Комиссариата Труда отдельных постановлений коллективного договора не приостанавливает регистрации договора в остальной его части, если обе стороны изъявят на то свое согласие.

22. Зарегистрированный коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами или в сроки, указанные в самом договоре.

23. в случае реорганизации учреждения или предприятия или перехода такового к новому владельцу зарегистрированный коллективный договор остается в силе в течение всего срока его действия.

Примечание. в этих случаях сторонам предоставляется право заявить о своем желании пересмотреть коллективный

договор, предупреждая об этом противную сторону за две недели, что не лишает договор силы до момента нового соглашения.

24. Договоры, возобновленные на новый срок, хотя бы и на прежних условиях, а также все изменения и дополнения, вносимые в договор по соглашению сторон, подлежат регистрации на общих основаниях (ст. 21).

25. Споры, возникающие между нанимателем и нанявшимися на почве незарегистрированных по каким-либо причинам договоров, разрешаются не на основании этих договоров, а на основании действующего законодательства.

26. Ближайшим органом надзора за исполнением коллективных договоров являются расценочно-конфликтные комиссии (ст. 172).

В. Маяковский, создавший в 1923 году агитационную поэму «Рассказ про то, как узнал Фадей закон, защищающий рабочих людей», так писал о значении коллективного договора в те годы:

*Профсоюз*

*от тебя*

*не потребует многого.*

*Гроши — профсоюзный членский взнос,*

*но зато*

*подписал коллективный договор,*

*а там ходи,*

*подымая нос.*

В 20-е годы прошлого века коллективные договоры заключались очень активно, и этот процесс не оставался без внимания партийных и советских органов, которые год от года усиливали свое вмешательство, навязывая коллективным договорам задачи мобилизации трудящихся на выполнение плановых заданий. Поворотным этапом на пути к централизации коллективных переговоров стало Постановление ЦК ВКП(б) от 20 октября 1929 г. «Околдоговорной компании на 1929/1930 год». в практику вошли директивные письма руководящих партийно-

правительственных и профсоюзных органов, регламентирующие содержание договоров и процедуру коллективных переговоров. в опубликованном 6 января 1932 г. в газете «Труд» примерном содержании коллективного договора основной упор делался на вопросы обеспечения производственного процесса, организации социалистического соревнования, укрепления трудовой дисциплины.

Начиная с 1934 года, когда в стране окончательно утвердились командно-административные методы управления, коллективные договоры не заключались вообще. По словам председателя ВЦСПС Н.М. Шверника, «коллективный договор как форма регулирования заработной платы изжил себя»<sup>12</sup>.

В период восстановления народного хозяйства после Великой Отечественной войны, когда очевидной стала необходимость задействовать все рычаги повышения энтузиазма и инициативы народных масс, руководство страны вновь обратилось к коллективно-договорной практике. в соответствии с Постановлением Совета Министров СССР от 4 февраля 1947 года «О заключении колдоговоров на предприятиях промышленности, транспорта и строительства», они стали активно создаваться по всей стране. Однако документы, называвшиеся коллективными договорами, не были по-настоящему согласительными документами и не являлись актами нормативного характера и источником права. Их основной целью была мобилизация трудящихся на выполнение и перевыполнение производственных планов. Нормативная часть колдоговоров состояла в ту пору «из воспроизведения нормативных актов, исходящих от органов государственной власти и включаемых в договор, чтобы ознакомить с ними трудящихся»<sup>13</sup>.

В ходе экономической реформы 1960-х годов предпринимались попытки использовать переговорный процесс в целях повышения хозяйственной самостоятельности предприятий. Постановлением Совета Министров СССР

12 Договоры о труде в сфере действия трудового права. / Гусов К.Н., Крылов К.Д., Лушников А.М. и др.; под ред. К.Н. Гусова. - М.: Проспект, 2010. С. 194.

13 Архипова Б.А., Писарева Л.Н. Коллективный договор и профком. С. 20.

и ВЦСПС от 6 марта 1966 г. «О заключении коллективных договоров на предприятиях» сторонам колдоговоров было дано право регулировать некоторые вопросы заработной платы, условий труда и быта.

В Кодекс законов о труде РСФСР, принятый 9 декабря 1971 года, вошла глава вторая, посвященная коллективному договору, в которой был установлен нормативный характер положений коллективного договора, урегулированы важнейшие вопросы, относящиеся к этому правовому институту (о сфере действия, порядке изменения и др.).

Порядок заключения коллективных договоров был определен постановлением Президиума ВЦСПС и Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, утвержденным 20 августа 1971 года. 14 октября 1976 года Совет Министров СССР и ВЦСПС внесли изменения и дополнения в это постановление и распространили практику заключения коллективных договоров на производственные объединения (комбинаты) и научно-производственные объединения, а также на научно-исследовательские организации (учреждения), конструкторские, проектно-конструкторские и технологические организации, на предприятия жилищно-коммунального хозяйства, заготовительные предприятия, организации материально-технического снабжения. Таким образом, коллективные договоры стали заключаться на большинстве советских предприятий, учреждений и организаций.

26 августа 1977 года Президиум ВЦСПС и Госкомтруд СССР утвердили Положение о порядке заключения коллективных договоров, в котором были определены не только порядок заключения, но и основные разделы, содержание коллективного договора, а также меры по контролю за его выполнением. 28 сентября 1984 года это Положение было утверждено в измененном виде, в котором «отразилась проявившаяся в ту пору тенденция к регламентации содержания коллективных договоров»<sup>14</sup>. Их заключение было обязательным, отказаться от него разрешалось по решению трудового коллектива лишь в производственных (струк-

---

14 Архипова Б.А., Писарева Л.Н. Коллективный договор и профком. С. 23.

турных) единицах, входящих в состав объединения (комбината), если они расположены в пределах одного района, города<sup>15</sup>.

С началом перестройки руководством страны стало очевидным, что коллективно-договорная работа чрезмерно централизована. Назрела необходимость в создании нового Общего положения о порядке заключения коллективных договоров, которое и было принято ВЦСПС и Госкомтрудом СССР 27 ноября 1987 года. Это положение дало предприятиям значительную долю самостоятельности в определении содержания коллективного договора, повысило его роль в определении локальных норм трудового права. Однако в условиях, когда практически все аспекты социально-трудовых отношений регулировались государством, значение коллективных договоров по-прежнему оставалось ограниченным.

Важными вехами в дальнейшем развитии коллективно-договорной практики времен перестройки стали Закон СССР о порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) от 9 октября 1989 г., вернувший профсоюзам после 72 лет фактического запрета право на забастовки, и Закон СССР о профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности от 10 декабря 1990 г., установивший принцип независимости профсоюзов от органов государственного управления, хозяйственных органов, политических и других общественных объединений. Закон СССР о профсоюзах фактически отменил обязательность заключения коллективного договора. За администрацией предприятий осталась лишь обязанность ведения переговоров о заключении коллективного договора, если профсоюзная сторона выступала с соответствующей инициативой.

Подытоживая итоги коллективно-договорной практики советского периода нашей истории, В.Н. Киселев и В.Г. Смольков сделали следующие выводы:

- она разошлась с международными нормами и принципами согласительных процедур и методов регулирования трудовых отношений;

---

15 См.: Дубровина Т. Коллективный договор // Человек и закон, 1985. № 3. С. 60-62.

- она сформировала отношение к коллективному договору и согласительным процедурам как к бесполезной, пустой формальности<sup>16</sup>.

После смены в стране политического строя и с началом либеральных реформ в экономике государство отказалось от централизованного регулирования многих вопросов социально-трудовых отношений и предложило работникам и работодателям решать их самостоятельно, используя принятые во всем мире механизмы социального партнерства.

Правовую базу для этого создали Указ Президента РСФСР «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 15 ноября 1991 года и Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 года.

В дальнейшем правовая база социального партнерства получила дальнейшее развитие в Кодексе законов о труде (1992 г.), новых редакциях Закона о коллективных договорах и соглашениях (1995 и 1999 гг.), законах «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (1995 г.), «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (1996 г.), законодательстве субъектов Российской Федерации, например в Законе города Москвы «О социальном партнерстве» (впервые принят в 1997 г.) и других правовых актах.

С февраля 2002 года основой законодательного регулирования правового института коллективного договора стал Трудовой кодекс Российской Федерации. Второй раздел ТК РФ посвящен социальному партнерству в сфере труда, реализуемому в четырех формах, первой из которых законодатель обозначил коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению.

Заключение коллективных договоров предусмотрено на уровне международных трудовых стандартов двумя фундаментальными конвенциями Международной организации труда (МОТ) – Конвенцией 1948 г. № 87 относительно свободы ассоциации и защиты права на организацию, Конвенцией 1949 г. № 98 относительно применения принципов права на организацию

---

16 См.: Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России: специфика и основные проблемы становления в период рыночных реформ. С. 132.

и заключение коллективных договоров, а также Конвенцией 1981 г. № 154 о содействии коллективным переговорам, Конвенцией 1971 г. № 135 о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях, рядом других правовых актов МОТ.

Большое значение для понимания содержащихся в конвенциях МОТ норм имеют сопровождающие их рекомендации – в частности, Рекомендация 1951 г. о коллективных договорах (№ 91) и Рекомендация 1981 г. о содействии коллективным переговорам (№ 163).

Согласно Рекомендации № 91, под коллективным договором «подразумевается всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями трудящихся или, при отсутствии таких организаций, – представителями самих трудящихся, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны»<sup>17</sup>.

В российском законодательстве коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ч. 1 ст. 40 ТК РФ).

В статье 2 ТК РФ изложены основные принципы правового регулирования в сфере труда. В их число входят: сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

---

<sup>17</sup> Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда: в 2-х т. Женева: Международное бюро труда, 1991. – Т. I. – С. 1042.

Коллективный договор рассматривается в действующем законодательстве как важнейший инструмент договорного регулирования социально-трудовых отношений, призванный конкретизировать и улучшить нормы, установленные государством. Предусмотрено, 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, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ). Законодательные предписания, дозволения и запреты, относящиеся к коллективно-договорному регулированию, содержатся более чем в ста статьях Трудового кодекса, причем ряд дозволений, заложенных в его правовых нормах, не могут быть реализованы иначе как через механизм коллективного договора.

В число прав работника, установленных ТК РФ, входит право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений (ст. 21 ТК РФ), а в число прав работодателя – право вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры (ст. 22 ТК РФ). Одновременно работодатель обязан «вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом» (ст. 22 ТК РФ). Таким образом, заключение коллективного договора является правом работников, а для работодателя – это и право, и обязанность (возникающая с момента получения им предложения о вступлении в коллективные переговоры).

Коллективный договор имеет сложную юридическую природу. Это нормативный акт, источник трудового права, который создается как договор и имеет ряд признаков договора (например, наличие обязательств, возможность выбора даты вступления коллективного договора в силу, срочность действия, пролонгация и др.).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале,

представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения (ч. 3 ст. 43 ТК РФ).

В одной организации, у индивидуального предпринимателя может быть заключен один коллективный договор. «Единственное исключение из правила «одна организация – один коллективный договор», – отмечает В.А. Сафонов, – состоит в возможности заключения коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации /.../ Такой коллективный договор может заключаться как при наличии, так и в отсутствие коллективного договора в организации в целом»<sup>18</sup>.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению (ч. 3 ст. 50 ТК РФ).

В свою очередь, нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с коллективным договором, не подлежат применению. в таких случаях применяется коллективный договор (ч. 4 ст. 8 ТК РФ). в трудовом договоре работодатель обязуется обеспечить работнику условия труда, предусмотренные, в том числе, коллективным договором (ч. 1 ст. 56 ТК РФ).

Аннулировать коллективный договор не вправе даже стороны, его заключившие. Однако они могут внести в него изменения, в том числе уменьшающие срок его действия.

Из Определения Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 14.05.2010 № 1-В10-1:

Трудовое законодательство не содержит понятия недействительности коллективного договора в целом или его отдельных положений, и в нем отсутствуют нормы

<sup>18</sup> Сафонов, В.А. Социальное партнерство: учебник для вузов / В.А. Сафонов. – М.: Изд-во Юрайт, 2023. – С. 277.

о порядке признания коллективного договора (в целом либо его части) в качестве недействительного.

Кроме того, в трудовом законодательстве отсутствуют нормы, позволяющие работнику оспорить в суде коллективный договор в порядке, установленном для разрешения индивидуальных трудовых споров.

Положения коллективного трудового договора не могут быть признаны недействительными по иску отдельного работника, поскольку он не является стороной этого коллективного договора и не наделен правом представлять других работников организации, права и интересы которых урегулированы коллективным договором.

## **2. Роль и место коллективного договора в системе социального партнерства**

С ноября 1991 года, когда был подписан Указ Президента РСФСР «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)», в нашей стране стала развиваться система социального партнерства.

Социальное партнерство в сфере труда – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ).

С 2020 года социальное партнерство получило конституционное закрепление, о нем говорится в ст. 75.1 и 114 Конституции РФ.

Коллективный договор занимает особое место в системе социального партнерства. Это самый распространенный правовой акт и обязательный элемент системы. Он заключается на основе принципов социального партнерства (ст. 24 ТК РФ):

- равноправия сторон;
- уважения и учета интересов сторон;
- заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях;
- содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочности представителей сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств;
- реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательности выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроля за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Федерация независимых профсоюзов России и входящие в ее структуру организации активно представляют интересы работников на всех уровнях социального партнерства. в настоящее время система коллективных договоров и соглашений ФНПР состоит из:

Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации;

5 соглашений, заключенных на уровне федеральных округов;

57 отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне;

85 региональных трехсторонних соглашений;

1510 территориальных соглашений;

1092 отраслевых соглашений, заключенных на региональном уровне;

2979 отраслевых соглашений, заключенных на территориальном уровне;

112400 коллективных договоров;

1124 иных соглашений (по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений), возможность заключения которых предусмотрена статьей 45 ТК РФ.

Коллективные договоры – важный элемент системы социального партнерства в городе Москве. Организации, заключившие коллективные договоры, обладают по представлению Московской трехсторонней комиссии и других органов социального партнерства при прочих равных условиях преимущественным правом на рассмотрение вопросов обеспечения социальной и экономической деятельности, социальной защиты работников в Правительстве Москвы, отраслевых, функциональных и территориальных органах исполнительной власти города Москвы, объединениях профсоюзов города Москвы, объединениях работодателей города Москвы (п. 2 ст. 16 Закона города Москвы от 11 ноября 2009 года № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве»).

В п. 2.15 Московского трехстороннего соглашения на 2022-2024 годы содержится обязательство Правительства Москвы при рассмотрении заявок работодателей о потребности в привлечении иностранных работников учитывать их участие в системе социального партнерства города Москвы, а в п. 6.23 – учитывать при оказании финансовой и иной поддержки организациям в качестве основных критериев выполнение работодателем обязанности по своевременной выплате работникам заработной платы, участие в системе социального партнерства, соблюдение трудового законодательства.

Заключение коллективного договора может принести ощутимую пользу не только работникам и их представителям, но и работодателю.

## **Почему коллективный договор необходим работодателю?**

Как правило, заключение этого правового акта оказывает положительное влияние на мотивацию труда. Люди трудятся с большей отдачей, когда видят, что руководство считается с их мнением и интересами, а не воспринимает их простыми «винтиками» в большом производственном механизме. Наличие коллективного договора является признаком солидной организации, уверенно смотрящей вперед, заботящейся о своем кадровом потенциале и умеющей планировать свое развитие. в процессе работы над проектом колдоговора у руководителя появляется уникальная возможность составить максимально точное представление о реальных интересах и потребностях работников. Заключение коллективного договора помогает наладить партнерские отношения работодателя с профсоюзом.

С точки зрения эффективного управления, коллективный договор выполняет в организации целый ряд важных функций, в числе которых следует выделить нормативно-регулирующую (создание свода правил и норм организации), интегративную (снижение уровня конфликтности, объединение коллектива) и коммуникативную (расширение информационного обмена в организации и взаимопонимания между менеджерами и работниками).

Согласно Налоговому кодексу Российской Федерации, к числу расходов налогоплательщика, на которые уменьшается база по налогу на прибыль, относятся расходы на оплату труда. а статья 255 НК РФ включает в расходы на оплату труда любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные коллективными договорами.

Дополнительно установлено, что при определении налоговой базы учитываются расходы на предоставление бесплатного или льготного питания работникам, предусмотренного коллективными договорами (п. 25 ст. 270 НК РФ), а также проезда к месту рабо-

ты и обратно транспортом общего пользования, специальными маршрутами, ведомственным транспортом, если такие расходы предусмотрены коллективным договором (п. 26 ст. 270 НК РФ).

К расходам налогоплательщика, связанным с производством и реализацией, при исчислении налога на прибыль относятся расходы на командировки (подп. 12 п. 1 ст. 264 НК РФ), при этом порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками (кроме работников государственных и муниципальных органов и учреждений), определяются коллективным договором или локальным нормативным актом (ст. 168 ТК РФ). К расходам, связанным с производством и реализацией, Налоговым кодексом отнесены также расходы на доставку от места жительства (сбора) до места работы и обратно работников, занятых в организациях, которые осуществляют свою деятельность вахтовым способом или в полевых (экспедиционных) условиях, причем указано, что данные расходы должны быть предусмотрены коллективными договорами (подп. 12.1 п. 1 ст. 264 НК РФ).

В современной деловой практике особое внимание уделяется социальной ответственности, под которой понимается ответственность организации за воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этичное поведение, которое содействует устойчивому развитию, включая здоровье и благосостояние общества. Выработка и реализация социальной ответственности невозможна без взаимодействия менеджмента организации с заинтересованными сторонами и, прежде всего, с работниками и их представителями. Одной из форм такого взаимодействия, предусмотренной международным стандартом ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности», являются коллективные переговоры, которые ведутся с целью подготовки проектов коллективных договоров, соглашений и заключения коллективных договоров, соглашений.

В странах с развитой рыночной экономикой коллективные договоры служат инструментом внедрения социальной ответственности не только в рамках раздела ISO 26000 «Трудовые практики», но и – по крайней мере, частично – в рамках разделов

«организационное управление», «права человека», «окружающая среда», «участие в жизни сообществ и их развитие».

### **Почему коллективный договор необходим работникам?**

Он устанавливает права и гарантии, улучшающие их положение по сравнению с законодательством. Работникам следует понимать, что в ситуации, существующей на рынке труда, большинство из них не смогут в одиночку получить те условия труда, которые может добиться профсоюз в процессе коллективных переговоров. Коллективный договор - главный инструмент реализации представительской и защитной функций профсоюза в организации, индикатор эффективности работы профкома.

В коллективном договоре содержится механизм реализации законных прав профсоюза, что способствует его деятельности в организации. Например, ч. 3 ст. 374 ТК РФ установлено, что члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее на время краткосрочной профсоюзной учебы «в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором», а «условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением». Таким образом, участие в профсоюзной учебе в рабочее время возможно только на основании коллективного договора, в то время как конкретные условия освобождения от работы с этой целью могут регламентироваться как коллективным договором, так и соглашением.

### **3. Стороны коллективного договора и их представители**

Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель.

**Работники** – физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем (ст. 20 ТК РФ). Эти отношения базируются на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профес-

сии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

Лица, связанные с организацией или индивидуальным предпринимателем гражданско-правовыми отношениями (по оказанию услуг и др.), не являются работниками. Они не подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка, свободны в организации своего труда, несут материальную ответственность за ущерб, причиненный работодателю (ст. 238-250 ТК РФ), а имущественную ответственность по договору (ст. 714 ГК РФ), получают вознаграждение не за выполнение трудовой функции, а за конкретные услуги или товары, у них нет права на оплачиваемый ежегодный отпуск. Условия трудового договора должны соответствовать трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, коллективному договору, соглашениям, распространяющимся на данного работодателя, а также действующим у него локальным нормативным актам (ст. 56, 57 ТК РФ), а условия гражданско-правового договора – только законодательству. Действие коллективного договора на лиц, выполняющих работы или оказывающих услуги на основании гражданско-правовых договоров, не распространяется. В коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора такие лица могут участвовать лишь в качестве приглашенного эксперта, специалиста или посредника.

В ряде случаев первичная профсоюзная организация, в соответствии со ст. 3 Закона о профсоюзах, объединяет в своих рядах не только работников, но и временно не работающих, пенсионеров. На собраниях или конференциях, связанных с волеизъявлением работников в отношении их представительства

при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора (проводится в случае, когда профсоюзная организация объединяет менее половины работников), пенсионеры и временно не работающие члены профсоюза могут участвовать только в качестве приглашенных. В то же время, поскольку эти лица входят в состав субъекта коллективных трудовых отношений – первичной профсоюзной организации – они могут быть направлены ее органом в комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

**Представители работников.** Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (ст. 29 ТК РФ).

Действующий порядок определения представителей работников, предусмотренный ТК РФ, зависит от наличия и численности первичной профсоюзной организации, а также от количества первичных профсоюзных организаций, объединяющих работников данного работодателя. Поскольку в различных организациях могут действовать: единственная профсоюзная организация, объединяющая большинство или меньшинство работников; две и более профсоюзные организации, а может быть и так, что первичной профсоюзной организации нет вообще, то здесь возможны четыре варианта.

***Вариант 1. В организации действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая в своих рядах более половины работников***

Других представителей интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением трудовое законодательство в этом варианте

не предусматривает. Это соответствует международным стандартам в сфере труда. Согласно Рекомендации № 91 Международной организации труда (1951), коллективный договор должен заключаться представительными организациями трудящихся и лишь при отсутствии таких организаций – иными представителями работников.

В ст. 30 ТК РФ отмечено, что первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом, – интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

***Вариант 2. В организации отсутствует профсоюз или действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников***

В этом случае в организации проводится общее собрание (конференция) работников, которое принимает свое решение тайным голосованием.

При наличии первичной профсоюзной организации общее собрание (конференция) может поручить ей направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников (ч. 4 ст. 37 ТК РФ).

**ФИРОВСКИЙ ФИЛИАЛ АО «СТРОЙПРОМ–95»**

**ПРОТОКОЛ № 1  
общего собрания работников**

пгт. Фирово Тверской обл.

07.11.2023

Дата и время проведения собрания: 7 ноября 2023 года  
с 15:30 до 17:00.

Общее количество работников – 111 человек.

На собрании присутствовали – 75 человек.

#### ПОВЕСТКА ДНЯ:

О наделении первичной профсоюзной организации (далее – ППО) Фировского филиала АО «Стройпром–95» Тверской областной организации Профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов РФ полномочиями для направления предложения о коллективных переговорах работодателю (представителю работодателя), для ведения коллективных переговоров, разработки проекта, заключения и изменения коллективного договора от имени всех работников.

#### СЛУШАЛИ:

1. Валюшкина И.П., директора Фировского филиала, сообщившего, что работодатель – АО «Стройпром–95» – в лице генерального директора Селезнева О.А. рассмотрел обращение ППО филиала о заключении в филиале коллективного договора, учитывающего специфику производственной деятельности филиала, и выдал директору филиала доверенность на заключение коллективного договора.

2. Туманову Д.В., председателя ППО Фировского филиала АО «Стройпром–95», ознакомившую собрание с решением профсоюзного комитета о вступлении в переговоры и предложениями профкома в коллективный договор филиала. Туманова Д.В. обратилась к собранию с предложением поддержать профком путем голосования, поскольку профсоюзная организация объединяет в настоящее время 42% работников филиала и ей необходимы полномочия от всего коллектива.

3. Серову К.П., начальника отдела кадров, ознакомившую участников собрания с формой бюллетеня и разъяснившую порядок тайного голосования.

4. Муртазалиева А.А., председателя счетной комиссии  
– об утверждении протокола № 1 счетной комиссии.

5. Муртазалиева А.А., председателя счетной комиссии  
– об утверждении протокола № 2 счетной комиссии.

#### ПОСТАНОВИЛИ:

1. Избрать рабочий президиум собрания в составе:  
Валюшкин И.П., Туманова Д.В., Серова К.П. (председатель).

Результаты открытого голосования: «за» – 75, «против»  
– 0, «воздержались» – 0.

2. Избрать секретарем собрания Емельянову И.М.,  
старшего учетчика участка деревообработки.

Результаты открытого голосования: «за» – 75, «против»  
– 0, «воздержались» – 0.

3. Утвердить форму бюллетеня для тайного голосования  
(прилагается).

Результаты открытого голосования: «за» – 75, «против»  
– 0, «воздержались» – 0.

4. Избрать счетную комиссию для проведения тайного  
голосования в составе:

Муртазалиев А.А., мастер участка металлообработки,  
Демина О.Р., старший бухгалтер,  
Рубин Г.М., менеджер по продажам.

Результаты открытого голосования: «за» – 73, «против»  
– 0, «воздержались» – 2.

5. Утвердить протокол счетной комиссии № 1  
об избрании председателем счетной комиссии Муртазалиева  
А.А., секретарем счетной комиссии – Деминой О.Р.

Результаты открытого голосования: «за» – 75, «против»  
– 0, «воздержались» – 0.

6. Утвердить протокол № 2 счетной комиссии  
о результатах тайного голосования о наделении  
ППО Фировского филиала АО «Стройпром–95»  
полномочиями для ведения коллективных переговоров,  
разработки проекта, заключения и изменения коллективного  
договора от имени всех работников.

Результаты открытого голосования: «за» – 75, «против» – 0, «воздержались» – 0.

7. Наделить полномочиями для направления предложения о коллективных переговорах работодателю (представителю работодателя), ведения коллективных переговоров, разработки проекта, заключения и изменения коллективного договора от имени всех работников филиала ППО Фировского филиала АО «Стройпром–95» Тверской областной организации Профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов РФ.

Результаты тайного голосования: роздано 75 бюллетеней, в урне обнаружено 73 бюллетеня, «за» – 68, «против» – 2, испорченных бюллетеней – 3.

Председатель собрания \_\_\_\_\_ К.П. Серова  
Секретарь собрания \_\_\_\_\_ И.М. Емельянова

В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган) (ч. 1 ст. 31 ТК РФ).

**Общество с ограниченной ответственностью  
«ПЬЕР ЭКЛЕР»  
(ООО «ПЬЕР ЭКЛЕР»)**

**ПРОТОКОЛ № 1**  
**общего собрания работников**

Москва

07.11.2023

Дата и время проведения собрания: 7 ноября 2023 года с 13:00 до 14.00.

Общее количество работников – 44 человека.

На собрании присутствовали – 33 человека.

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

Об избрании представителя работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также для участия в других формах социального партнерства, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

**СЛУШАЛИ:**

1. Сафарова А.К., генерального директора, предложившего в целях упорядочения взаимодействия между руководством и коллективом по вопросам предоставления работникам социальных льгот и гарантий и как проявление социальной ответственности компании заключить коллективный договор.

2. Дудину О.В., старшего инспектора по кадрам, пояснившую, что в тех организациях, где работники не объединены в какой-либо профсоюз, в целях заключения коллективного договора избирается иной представитель (иной представительный орган) работников. Дудина О.В. предложила, по итогам предварительного обсуждения вопроса с работниками, избрать представительный орган работников – «Совет представителей коллектива» в составе трех человек, сделать это, как требует закон, путем тайного голосования, разъяснила порядок тайного голосования и представила участникам собрания проект формы

бюллетеня для голосования. Дудина О.В. предложила внести в бюллетень для тайного голосования кандидатуры Дубцовой А.Н. – бухгалтера, Жарикова Г.Д. – менеджера по продажам, Арсланова Р.Т. – кондитера. На вопрос к участникам собрания о других кандидатурах, ответных предложений не поступило.

3. Геворкян А.С., председателя счетной комиссии – об утверждении протокола № 1 счетной комиссии (прилагается).

4. Геворкян А.С., председателя счетной комиссии – об утверждении протокола № 2 счетной комиссии (прилагается).

#### ПОСТАНОВИЛИ:

1. Избрать председателем собрания Дудину О.В., секретарем собрания – Покидченко А.В.

Результаты открытого голосования: «за» – 33, «против» – 0, «воздержались» – 0.

2. Утвердить форму бюллетеня для тайного голосования (прилагается).

Результаты открытого голосования: «за» – 33, «против» – 0, «воздержались» – 0.

3. Избрать по результатам тайного голосования представительный орган работников – «Совет представителей коллектива» в составе трех человек.

Результаты открытого голосования: «за» – 33, «против» – 0, «воздержались» – 0.

4. Внести в бюллетень для тайного голосования кандидатуры Дубцовой А.Н. – бухгалтера, Жарикова Г.Д. – менеджера по продажам, Арсланова Р.Т. – кондитера.

Результаты открытого голосования: «за» – 75, «против» – 0, «воздержались» – 0.

3. Избрать счетную комиссию для проведения тайного голосования в составе:

Геворкян А.С., начальник экспедиции,  
Рахимова А.М., кондитер,

Пронин А.Г., водитель.

Результаты открытого голосования: «за» – 33, «против» – 0, «воздержались» – 0.

4. Утвердить протокол счетной комиссии № 1 об избрании председателем счетной комиссии Геворкяна А.С., секретарем счетной комиссии – Рахимовой А.М.

Результаты открытого голосования: «за» – 33, «против» – 0, «воздержались» – 0.

5. Утвердить протокол № 2 счетной комиссии о результатах тайного голосования об избрании представительного органа работников – «Совет представителей коллектива» в составе 3 человек, персонально: Дубцовой А.Н., Жарикова Г.Д., Арсланова Р.Т.

Результаты тайного голосования: роздано 33 бюллетеня, в урне обнаружено 33 бюллетеня. Персонально по кандидатурам, внесенным в бюллетень:

Дубцова А.Н.: «за» – 30, «против» – 2, не заполнен – 1 бюллетень;

Жариков Г.Д.: «за» – 33, «против» – 0, испорченных, не заполненных – 0;

Арсланова Р.Т.: «за» – 32, «против» – 0, испорченных – 1.

7. Избрать для представления интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также для участия в других формах социального партнерства, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, представительный орган работников – «Совет представителей коллектива» в составе трех человек, избранных большинством голосов на общем собрании работников ООО «Пьер Эклер» в результате тайного голосования, а именно Дубцовой А.Н., Жарикова Г.Д., Арсланова Р.Т.

Председатель собрания \_\_\_\_\_ О.В. Дудина

Секретарь собрания \_\_\_\_\_ А.В. Покидченко

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий (ч. 2 ст. 31 ТК РФ) и использоваться для воспрепятствования деятельности профсоюзов в соответствии с ч.1 ст. 16 Закона о профсоюзах. а поскольку право на ведение коллективных переговоров является одним из основных прав профсоюзов, даже самая малочисленная первичная профсоюзная организация не может быть исключена из переговорного процесса. Профсоюзы имеют право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников в организации (ч. 3 ст. 16 Закона о профсоюзах).

Закон возлагает на иного представителя (иной представительный орган) работников обязанность одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале коллективных переговоров известить об этом все первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган (ч. 5 ст. 37 ТК РФ).

По своей организационно-правовой форме иной представительный орган работников является органом общественной самодеятельности – не имеющим членства общественным объединением, целью которого является совместное решение различных социальных проблем, возникающих у граждан по месту жительства, работы или учебы (ст. 12 Федерального закона от 19 мая 1995 года № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»). Орган общественной самодеятельности не имеет над собой вышестоящих органов или организаций и строит свою работу на основе самоуправления в соответствии с уставом, принятым на собрании учредителей. в случае государственной регистрации орган общественной самодеятельности приобретает права и принимает на себя обязанности юридического лица в соответствии с уставом.

Следует отметить, что в ст. 30 и 37 ТК РФ, устанавливающих основания для волеизъявления работников в отношении их представителя в социальном партнерстве на локальном уровне

на общем собрании (конференции) работников, обозначена лишь процедура этого волеизъявления (тайное голосование), но не содержится указаний относительно порядка созыва и правомочности такого собрания (конференции), а также нормы представительства работников (для конференции). Соответствующих указаний нет и в Федеральном законе от 19 мая 1995 года № 82-ФЗ «Об общественных объединениях». на практике наличие подобных пробелов в законодательстве порождает спорные, неоднозначно разрешаемые ситуации<sup>19</sup>.

По аналогии закона, для решения некоторых из обозначенных выше вопросов можно использовать статью 399 ТК РФ, регламентирующую процедуру выдвижения требований работников и их представителей, где сказано, что собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих, а конференция – если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов. Решение об утверждении выдвинутых требований принимается большинством голосов работников (делегатов), присутствующих на собрании (конференции). Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

***Вариант 3. В организации несколько первичных профсоюзных организаций, объединяющие в совокупности более половины работников***

Две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее - единый представительный орган). Формирование единого представительного органа осуществляется на основе

---

<sup>19</sup> См., напр.: Иванова И.А. Когда нужно вступать в переговоры с малочисленным профсоюзом // Трудовые споры, 2012. № 11. С. 20-24.

принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников (ч. 2 ст. 37 ТК РФ).

Трудовой кодекс предусматривает, что представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации. Это положение актуально для организаций, где имеется две или более первичных профсоюзных организаций, численность которых отличается на порядок или больше (например, в одной состоит 500, а в другой – 10 работников) и создать работоспособный представительный орган строго пропорционально их численности нереально.

Численность работников, не являющихся членами профсоюза, но при этом уполномочивших тот или иной профсоюз представлять свои интересы, при формировании единого представительного органа, к сожалению, не учитывается. В ст. 37 ТК РФ содержится прямое указание на то, что оно осуществляется в зависимости от численности членов профсоюза.

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа (ч. 3 ст. 37 ТК РФ).

Одновременно она обязана известить о своем предложении работодателю все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган (ч. 5 ст. 37 ТК РФ). В случае, если за это время оповещенные первичные профсоюзные организации не ответили или ответили отказом на поступившее предложение,

коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня их начала сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. В этом случае потребуется документально оформить изменения в составе комиссии по ведению коллективных переговоров, поскольку члены единого представительного органа представляют в ней сторону работников.

### ***Судебная практика***

Первичная профсоюзная организация СОЦПРОФ работников ГУП г. Москвы «МОСГАЗ» подала иск к ГУП г. Москвы «МОСГАЗ», Территориальной профсоюзной организации ГУП г. Москвы «МОСГАЗ», включающий несколько требований, в том числе о признании действий при формировании единого представительного органа незаконными.

Суд, выслушав стороны, исследовав материалы дела, пришел к выводу о том, что заявленное требование не подлежит удовлетворению.

Суд установил, что 29 июня 2011 года девятью первичными профсоюзными организациями ГУП «МОСГАЗ», объединяющими в совокупности более половины работников ГУП «МОСГАЗ», создан единый представительный орган для направления работодателю предложения о начале коллективных переговоров, ведения коллективных переговоров, разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора ГУП «МОСГАЗ» на 2012-2014 годы. Участниками собрания было решено именовать созданный единый представительный орган Объединенным комитетом территориальной профсоюзной организации работников ГУП «МОСГАЗ», что подтверждается протоколом собрания выборных органов первичных профсоюзных организаций.

В тот же день Объединенным комитетом ТПО работников ГУП «МОСГАЗ» (единый представительный орган) было направлено работодателю предложение о начале коллективных переговоров.

В этой связи ГУП г. Москвы «МОСГАЗ» 07.07.2011 г. был издан приказ о создании двусторонней комиссии по проведению коллективных переговоров по подготовке и заключению Коллективного договора ГУП «МОСГАЗ» на 2012-2014 годы, утвержден состав комиссии.

Коллективный договор на 2012-2014 годы был подписан представителями работников и работодателя 7 октября 2011 года, а спустя пять дней он прошел уведомительную регистрацию в органе по труду.

Суд установил, что коллектив предприятия был проинформирован о направлении работодателю предложения о начале коллективных переговоров путем размещения информации на информационных досках в управлении предприятия, в газете «Вестник ГУП «МОСГАЗ», в сети Интернет на сайте ГУП г. Москвы «МОСГАЗ».

В судебном решении отмечено, что трудовым законодательством не предусмотрена обязанность работодателя по проверке уведомлений от инициатора коллективных переговоров во все иные первичные профорганизации о направлении работодателю предложения о начале коллективных переговоров и не конкретизирован порядок извещения единым представительным органом всех иных первичных профорганизаций. Соответствующие уведомления были размещены на информационном стенде, сайте организации и в печатном издании. При этом истцом не подтверждено наличие у единого представительного органа иных сведений о месте нахождения истца и порядке его извещения.

16 августа 2011 года истцом было направлено председателю объединенного комитета ТПО работников ГУП г. Москвы «МОСГАЗ» Бурдину В.П. письмо с предложением проинформировать о начале процедуры

создания единого представительного органа для предстоящего ведения коллективных переговоров по разработке проекта и заключению коллективного договора. Однако срок ведения коллективных переговоров на то момент превысил один месяц, в связи с чем суд пришел к выводу, что «истцом в установленные трудовым законодательством сроки не реализовано право на участие в коллективных переговорах».

*(Решение Басманного районного суда города Москвы от 11 января 2012 года по делу № 2-89/12)*

***Вариант 4. В организации действует несколько первичных профсоюзных организаций, ни одна из которых или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников***

В этом случае созывается общее собрание (конференция) работников, и оно тайным голосованием определяет первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями (ч. 4 ст. 37 ТК РФ).

#### ***Судебная практика***

Глоба А.А. обратился в суд с иском к работодателю – Государственному автономного учреждению здравоохранения Свердловской области «Областная детская клиническая больница», в котором просил суд признать

недействительным решение общего собрания работников ГАУЗ СО ОДКБ, оформленное итоговым протоколом тайного голосования от 16.03.2020 г.

Истец посчитал, что его права нарушены, т.к. бюллетень для голосования был составлен таким образом, что работник должен был проголосовать либо за первичную организацию профсоюза работников здравоохранения РФ ГАУЗ СО ОДКБ, либо за первичную профсоюзную организацию МПРЗ «Действие» работников ГБУЗ СО ОДКБ. Истец на момент проведения общего собрания не являлся членом какой-либо профсоюзной организации и не хотел выбирать ни ту, ни другую как своего представителя при ведении переговоров с работодателем по заключению коллективного договора. Истец настаивал, что текст бюллетеня ограничил его право выбора и не предусмотрел возможность выразить его действительное волеизъявление.

В ходе слушания дела было установлено, что приказом главного врача ГАУЗ СО «ОДКБ» были приняты меры к организации и проведению общего собрания работников для разрешения путем тайного голосования вопроса об определении первичной профсоюзной организации, которой при согласии ее выборного органа будет поручено направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

Из протокола заседания организационного комитета общего собрания работников следует, что при обсуждении и утверждении формы бюллетеня присутствовали представители обеих первичных организаций. Председателем ППО МПРЗ «Действие» Елисейевой Н.А. было внесено предложение о дополнении бюллетеня графой «против всех». Вопрос вынесли на голосование, однако поступившее предложение было отклонено большинством голосов.

По результатам тайного голосования, состоявшегося на общем собрании работников, первичной профсоюзной

организацией, которой поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников, была определена первичная организация профсоюза работников здравоохранения РФ ГАУЗ СО «ОДКБ». в дальнейшем коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора состоялись, в организации был заключен коллективный договор на 2020-2023 годы.

Суд пришел к выводу, что содержание бюллетеня, разработанного для тайного голосования, не противоречит положениям ч. 4 ст. 37 ТК РФ, в связи с чем оснований для признания незаконным (недействительным) решения общего собрания работников ГАУЗ СО «ОДКБ» по мотиву ограничения права выбора истца и отсутствия возможности выражения его действительного волеизъявления не имеется. в бюллетене прямо обозначена цель тайного голосования – по вопросу определения первичной профсоюзной организации, которой (при согласии ее выборного органа) будет поручено направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

Учитывая цели голосования, суд установил, что оснований для указания в бюллетене графы «против всех» не имелось. в случае, если бы первичная организация не была определена, была бы реализована процедура выбора иного представителя (иного представительного органа) работников.

Суд, с учетом положений ст. 5 ТК РФ, также не согласился с истцом, что поскольку ТК РФ не одержит специальных требований к порядку созыва и проведения собрания (конференции) по определению представителя работников для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора, а также специальных оснований для признания его недействительным, по аналогии права следует применять нормы главы 9.1 ГК РФ. Мнение истца, что в данном случае подлежат применению

положения ст. 181.1, 181.2 и 181.4 ГК РФ, суд счел основанным на ошибочном понимании норм материального права и отметил, что «нормы Гражданского кодекса РФ неприменимы к данным правоотношениям».

Суд отказал истцу в удовлетворении его исковых требований.

*(Решение № 2-4379/20 от 23.11.2020 Ленинского районного суда г. Екатеринбурга (Свердловская область))*

**Работодатель** – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (статья 20 ТК РФ).

**Представители работодателя.** Ими при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора выступают руководитель организации (единоличный исполнительный орган юридического лица), работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица. Полномочия представителей работодателя могут быть переданы ими другим лицам в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации), локальными нормативными актами (ст. 33 ТК РФ).

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо (ст. 40 ТК РФ).

### **Судебная практика**

Директор Ревдинского филиала ГБОУ СПО «Свердловский областной медицинский колледж» Резер Т.М. обратилась в суд с иском к работодателю. В числе

предъявленных требований было обязать работодателя начислить и выплатить стимулирующие выплаты из внебюджетных средств согласно приложению к коллективному договору филиала.

Исследовав обстоятельства дела, суд пришел к выводу, о том, что Резер Т.М. превысила свои полномочия и незаконно заключила коллективный договор в филиале, не имея на то полномочий.

Перечень полномочий Резер Т.М. был определен нотариальной доверенностью, выданной директором ГБОУ СПО «СОМК». Доверенностью не предусмотрены полномочия директора филиала представлять интересы ГБОУ СПО «СОМК» в коллективных переговорах по вопросам подготовки и заключения коллективного договора в филиале – обособленном структурном подразделении организации. Положение о Ревдинском филиале ГБОУ СПО «СОМК» не содержит в себе указания на возможность заключения в филиале коллективного договора, в перечне полномочий директора филиала не названо прав представлять работодателя в отношениях социального партнерства в филиале.

В судебном решении подчеркивается, что «право руководителя филиала на заключение коллективного договора не абсолютно. Оно возникает только в том случае, если ему прямо делегируется такое полномочие, на основании доверенности на осуществление управления. Если подобного указания нет, то с инициативой заключения коллективного договора работники должны обращаться в головную организацию».

Суд отказал Резер Т.М. в ее исковых требованиях. в ходе апелляционного производства решение суда первой инстанции было оставлено без изменений.

***(Решение Ревдинского городского суда Свердловской области от 28.03.2016 по делу № 2-21 «А»/2016; апелляционное определение Свердловского областного суда от 05.07.2016 по делу № 33-11529/2016)***

Как видно из приведенного примера, наделение руководителя филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора можно осуществить путем фиксации соответствующих полномочий руководителя в положении о филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации или путем выдачи ему доверенности.

**АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «СТРОЙПРОМ–95»  
(АО «Стройпром–95»)**

**ДОВЕРЕННОСТЬ № 2**

**на представление интересов в коллективных переговорах**

Москва

«29» сентября 2023 года

Акционерное общество «Стройпром–95», именуемое в дальнейшем «Доверитель», расположенное по адресу: 115114, Москва, ул. Кожевническая, д. 7, стр. 2, ИНН \_\_\_\_\_, КПП \_\_\_\_\_, ОГРН \_\_\_\_\_, в лице генерального директора Селезнева О.А., действующего на основании устава, настоящей доверенностью уполномочивает:

Валюшкина Игоря Петровича, именуемого в дальнейшем «Представитель», паспорт серии 12 34 № 123 456, выдан ГУ МВД России по г. Москве 30.03.2021, к/п 770–127, гражданство РФ, дата рождения 12.03.1976, проживающего по адресу: ул. Комсомольская, 17, пгт. Фирово, Тверская обл., являющегося директором Фировского филиала АО «Стройпром–95», представлять интересы Доверителя в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора Фировского филиала АО «Стройпром–95».

Для исполнения данных полномочий Представителю предоставляется право расписываться от имени Доверителя, а также совершать иные предусмотренные законодательством действия.

Образец подписи \_\_\_\_\_ Валушкин Игорь Петрович

Настоящая доверенность выдана на срок с «02» октября 2023 года по «31» декабря 2026 года без права передоверия.

Генеральный директор \_\_\_\_\_ О.А. Селезнев  
М.П.

Руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель, направляя ответ представителям работников – инициаторам коллективных переговоров, обязан указать представителей от своей стороны и их полномочия. Это требование напрямую вытекает из содержания ст. 36 ТК РФ. Но, как справедливо отмечает В.А. Сафонов, «на практике передача полномочий на принятие обязательств социального партнерства от руководителя организации другим лица не осуществляется. В большинстве случаев он поручает своим представителям (сотрудникам экономической, юридической, бухгалтерской, производственной и иных служб) участвовать в переговорах, оставляя за собой право окончательного решения относительно условий, на которых будет заключен коллективный договор»<sup>20</sup>.

Если полномочия других лиц, представляющих работодателя, не оформлены документально (как минимум в ответном письме на предложение вступить в коллективные переговоры, а лучше – приказом или распоряжением руководителя организации), первичной профсоюзной организации или иным представителям работников следует настаивать на личном участии руководителя организации, работодателя – индивидуального предпринимателя

<sup>20</sup> Сафонов В.А. Социальное партнерство: учебник для вузов / В.А. Сафонов. – М.: Изд-во Юрайт, 2023. – С. 171.

в переговорах. в противном случае заседания комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора превратятся в пустые дискуссии с людьми, не имеющими права принятия решений, а любые договоренности, достигнутые на таких заседаниях, не будут иметь силы.

В ходе коллективных переговоров стороны вправе изменять персональный состав своих представителей: работодатель – путем издания приказа (распоряжения), а работники (в зависимости от того, кто их представляет) – по решению выборного органа первичной профсоюзной организации или общего собрания (конференции) работников, с оповещением другой стороны и закреплением произведенных изменений в приказе (распоряжении) работодателя об изменениях в составе комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

#### **4. Структура и содержание коллективного договора**

Структура и содержание коллективного договора определяются сторонами (*ч. 1 ст. 41 ТК РФ*). Единственное указание, которое содержится в законодательстве относительно структуры коллективного договора – это то, что в нем должен содержаться раздел об охране труда.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда коллективного договора и (или) соглашения.

Статья 224 ТК РФ

Анализ коллективных договоров различных организаций показывает, что представители сторон социального партнерства широко используют предоставленную законодателем возможность самим определять структуру коллективного договора и формируют эту структуру исходя из взаимно разделяемых предпочтений и общих потребностей.

Под содержанием коллективного договора понимаются согласованные сторонами условия (положения), призванные урегулировать социально-трудовые отношения у конкретного работодателя. в науке трудового права их разделяют на четыре вида: нормативные, обязательственные, организационно-правовые и информационные.

Нормативные условия (положения) коллективного договора – локальные нормы права, установленные сторонами в пределах их компетенции.

Наряду с нормативными положениями коллективный договор содержит обязательственную часть. В ней нет правил, рассчитанных на неоднократное применение, а формулируются конкретные обязательства сторон, которые подлежат выполнению и не могут быть отменены в одностороннем порядке.

### ***Судебная практика***

Архивариус Ельчанинова Е.А. обратилась в суд с иском к ПАО «Холмский морской торговый порт». Предмет исковых требований – обязать бывшего работодателя произвести выплаты, предусмотренные коллективным договором, взыскать с него компенсацию морального вреда.

Ельчанинова Е.А. состояла в трудовых отношениях с организацией с 1991 года, а в 2019 году обратилась к генеральному директору порта с письменным заявлением, в котором просила расторгнуть с ней трудовой договор в связи с выходом на пенсию и произвести выплаты, предусмотренные коллективным договором. Стаж работы Ельчаниновой Е.А. в организации на момент увольнения превышал 27 лет.

Коллективным договором Холмского морского торгового порта на 2017 - 2020 годы были предусмотрены следующие выплаты:

– при увольнении работников в связи с уходом на пенсию по старости на основании ходатайства руководства структурного подразделения они награждаются ценным подарком на сумму: при стаже работы в обществе от 5 до 10 лет – в размере 10 000 руб., более 10 до 15 лет - в размере 20 000 руб., более 15 до 20 лет – в размере 30 000 руб. на основании приказа генерального директора; более 20 лет в размере трех среднемесячных зарплат, более 25 лет – в размере четырех среднемесячных зарплат на основании приказа генерального директора общества (п. 3.7.4);

– работникам, проработавшим в организации 25, 30, 35 лет, выплачивается вознаграждение на сумму в размере 25 000 руб., а 40, 45, 50 лет и более – вознаграждение на сумму в размере 50 000 руб. Основанием для награждения является ходатайство руководства структурного подразделения и представителей трудового коллектива, заключивших коллективный договор, при этом работники не должны иметь нарушений трудовой дисциплины и общественного порядка, производственных упущений в течение предшествующих пяти лет (пункт 3.7.6).

Ельчаниновой Е.А. было отказано в предоставлении социальных гарантий, предусмотренных пунктами 3.7.4 и 3.7.6 коллективного договора, по причине отсутствия ходатайства представителей трудового коллектива и несоблюдения формальных требований к общему трудовому стажу в организации (*формулировка Определения судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ*). При рассмотрении дела судом первой инстанции допрошенная в судебном заседании директор по управлению персоналом порта сообщила, что предусмотренные пунктами 3.7.4 и 3.7.6 коллективного договора выплаты не производятся работникам при их увольнении в связи с отсутствием у организации прибыли.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Ельчаниновой Е.А., суд первой инстанции пришел к выводу о том, что вознаграждения, предусмотренные коллективным договором, входят в систему оплаты труда работников порта и решение вопроса о назначении работникам при их увольнении этих выплат входит в исключительную компетенцию работодателя, принимается на его усмотрение и является правом работодателя, а не обязанностью.

Поскольку приказа о награждении Ельчаниновой Е.А. при ее увольнении ценным подарком, о выплате ей денежной суммы, а также ходатайств от представителей трудового коллектива не имелось, суд первой инстанции пришел к выводу об отсутствии оснований для возложения на ответчика обязанности произвести истцу спорные выплаты.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Девятый кассационный суд общей юрисдикции признал выводы судов первой и апелляционной инстанций правильными.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации рассмотрела 14 декабря 2020 г. кассационную жалобу Ельчаниновой Е.А. на решение Холмского городского суда Сахалинской области от 16 июля 2019 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Сахалинского областного суда от 22 октября 2019 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 12 марта 2020 г. и сочла не соответствующим закону вывод судебных инстанций о том, что выплата сумм, предусмотренных пунктами 3.7.4 и 3.7.6 коллективного договора в Холмском морском торговом порту, является правом работодателя и окончательное решение о необходимости выплат входит в исключительную компетенцию работодателя.

Решения судебных инстанций были отменены, а дело направлено на новое рассмотрение в Холмский городской суд Сахалинской области.

Таким образом, определением высшей судебной инстанции было подчеркнуто, что обязательства работодателя по социальным гарантиям и льготам, закрепленные в коллективном договоре, должны выполняться в неукоснительном порядке и производство предусмотренных в коллективном договоре выплат является обязанностью, а не правом работодателя.

*(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 14.12.2020 N 64-КГ20-7-К9)*

В нормативную и обязательственную части коллективного договора могут включаться положения, регулирующие такие вопросы как:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;

- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами (ч. 2 ст. 41 ТК РФ).

Этот перечень является рекомендательным и не исчерпывает возможного содержания коллективного договора. в ч. 1 ст. 37 ТК РФ сказано, что «представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений». Поэтому представители сторон коллективного договора вольны сами решать, чем его наполнить (разумеется, не отвлекаясь от предмета этого правового акта – регулирования социально-трудовых отношений). Один из возможных вариантов формирования структуры и содержания коллективного договора представлен в приложении к учебному пособию (макет коллективного договора).

В настоящее время существует множество макетов коллективного договора, созданных в помощь представителям сторон социального партнерства. Минтрудом России разработан и 6 ноября 2003 г. утвержден макет коллективного договора, носящий рекомендательный характер для сторон, участвующих в разработке и заключении коллективного договора<sup>21</sup>. При работе над проектом коллективного договора можно воспользоваться макетом, размещенном на официальном сайте Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы<sup>22</sup>, или макетами, предлагаемыми общероссийскими, межрегиональными профсою-

---

21 Макет коллективного договора (утв. Минтрудом России 06.11.2003) // СПС КонсультантПлюс. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_112002/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_112002/)

22 <https://dszn.ru/deyatelnost/trud-i-zanyatost/Uvedomitelnaya-registraciya-kollektivnyh-dogovorov-i-soglasheniy>. – (дата обращения 01.11.2023).

зами, их территориальными (городскими) организациями.

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, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ч. 3 ст. 41 ТК РФ). Также коллективным договором может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников (ч. 3 ст. 8 ТК РФ).

**Организационно-правовые** условия коллективного договора «определяют правила вступления в коллективные переговоры, сроки их ведения, порядок разрешения разногласий, срок действия коллективного договора, порядок изменения и дополнения и т.п.»<sup>23</sup>.

**Информационные** положения коллективного договора не вырабатываются сторонами, а воспроизводят положения законодательства, а также соглашений более высокого уровня. Они необходимы для полноты изложения в коллективном договоре того или иного вопроса регулирования социально-трудовых отношений. в то же время избыток информационных положений часто приводит к тому, что коллективные договоры превращаются в «сжатый конспект Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>24</sup>. К сожалению, за десять лет, прошедших со времени VIII съезда ФНПР, отметившего эту проблему в своем постановлении, она так и осталась нерешенной.

При разработке проекта коллективного договора необходимо соблюдать общие требования к его содержанию, определяющие соотношение коллективного договора с законами и иными нормативными актами.

---

23 Шебанова А.И. Коллективные договоры как одна из форм социального партнерства. – в кн.: Договоры о труде в сфере действия трудового права / К.Н. Гусов, К.Д. Крылов, А.М. Лушников и др.; под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2010. – С. 202.

24 Постановление VIII (внеочередного) съезда ФНПР от 29 октября 2013 года «О ходе выполнения решений VII съезда Федерации Независимых Профсоюзов России и задачах ФНПР на период до 2016 года» // URL: <https://old.fnpr.ru/n/2/15/302/8643.html> (дата обращения 04.09.2023).

Коллективные договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работникам по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 9, 50 ТК РФ). Если такие условия включены в коллективный договор, то они недействительны и не подлежат применению. Законодатель не ограничивает возможности усиления прав и повышения уровня гарантий работникам в коллективном договоре. Однако в законе существуют некоторые ограничения для применения улучшающих условий коллективного договора к отдельным категориям работников (ст. 349.3, 349.4 ТК РФ).

***Законодательные ограничения на применение к отдельным категориям работников условий, установленных коллективным договором***

1) Статья 349.3 ТК РФ запрещает выплачивать руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам и заключившим трудовые договоры членам коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности, выходные пособия (в т.ч. предусмотренные коллективным договором), компенсации и иные выплаты в связи с прекращением трудового договора, совокупный размер которых превышает трехкратный средний месячный заработок этих работников. Это правило распространяется и на руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий.

2) Согласно ст. 349.4 ТК РФ, выплата выходных пособий (в т.ч. предусмотренных коллективным договором) руководителю банка, страховой организации или негосударственного пенсионного фонда, в отношении которых Банком России либо Агентством по страхованию вкладов осуществляются меры по предупреждению банкротства, в части, превышающей минимальный размер выплат, предусмотренных статьей 181 ТК РФ, не производится. Это положение применимо и к заместителям руководителя, а также к членам коллегиального исполнительного органа банка, страховой организации или негосударственного пенсионного фонда, главному бухгалтеру такой организации и его заместителям, руководителю филиала такой организации, его заместителям, главному бухгалтеру филиала, членам совета директоров (наблюдательного совета) банка, страховой организации или негосударственного пенсионного фонда.

Определяя содержание коллективного договора, надо учитывать, что многие статьи ТК РФ содержат прямую отсылку к коллективному договору, например, статья 94 – о продолжительности ежедневной работы (смены), статья 119 – о ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам с ненормированным рабочим днем, статья 136 – о порядке и сроках выплаты заработной платы, статья 154 – об оплате работы в ночное время и т.д.

**В коллективном договоре, в соответствии с ТК РФ, можно:**

– установить день вступления коллективного договора в силу, отличный от дня подписания (ст. 43);

– установить порядок изменения и дополнения коллективного договора, отличный от порядка, предусмотренного ТК РФ для его заключения (ст. 44);

– осуществлять регулирование права работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы (ст. 52);

– предусмотреть возможность участия представителей

работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса (ст. 53, ст. 53.1);

– установить иные, не названные в ст. 53 ТК РФ, формы участия работников в управлении организацией (ст. 53);

– установить право представителей работников получать от работодателя информацию по иным, не названным в ст. 53 ТК РФ вопросам (ст. 53);

– указать категории лиц (помимо названных в ТК РФ и иных федеральных законах), для которых не устанавливается испытание при приеме на работу (ст. 70);

– предусмотреть случаи, когда работнику, нуждающемуся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев и отказавшемуся от перевода (либо соответствующая работа у работодателя отсутствует) и отстраненному на весь указанный в медицинском заключении срок от работы с сохранением места работы (должности), начисляется заработная плата (ст. 73);

– установить обязанность работодателя предлагать работнику, отказавшемуся от работы с изменившимися организационными или технологическими условиями труда, имеющиеся вакансии в других местностях (ст. 74);

– установить обязанность работодателя предлагать работнику, в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права), имеющиеся вакансии в других местностях (ст. 76);

– установить обязанность работодателя предлагать работнику, увольняемому в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя или несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, имеющиеся вакансии в других местностях (ст. 81);

– установить иной, по сравнению с изложенным в статье 82 ТК РФ, порядок обязательного участия выборного органа первич-

ной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81);

– установить обязанность работодателя предлагать работнику, чей трудовой договор подлежит прекращению вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, имеющиеся вакансии в других местностях (ст. 84);

– предусмотреть возможность увеличения сокращенной рабочей недели не более чем до 40 часов в неделю (при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору), с выплатой работнику денежной компенсации (ст. 92);

– увеличить максимально допустимую продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов и при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов (ст. 94);

– установить продолжительность ежедневной работы (смены), порядок работы в ночное время, привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 94, 96, 113, 153, 351);

– сократить продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст. 96);

– определить список работ, на которых продолжительность

работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда (ст. 96);

– регулировать режим рабочего времени и порядок привлечения работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст. 97, 100);

– установить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101);

– разрабатывать графики сменности, которые «как правило, являются приложением к коллективному договору» (ст. 103);

– увеличить не более чем до одного года учетный период для учета рабочего времени отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени которых по причинам сезонного и (или) технологического характера не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца (ст. 104);

– установить второй выходной день при пятидневной рабочей неделе (ст. 111);

– установить размер и порядок выплаты дополнительного вознаграждения работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад) (ст. 112);

– определить порядок и условия предоставления дополнительных отпусков работникам, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 116);

– установить порядок, размер и условия, на которых часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающая 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией (ст. 117);

– определить продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119);

– определить семейные обстоятельства и другие уважительные причины, при которых работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работнику от-

пуск без сохранения заработной платы (ст. 128);

– установить долю оплаты труда работника в неденежной форме, не превышающую 20 процентов от начисленной месячной заработной платы, которая может выплачиваться работнику по его письменному заявлению (ст. 131);

– установить порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (названная возможность не затрагивает коллективные договоры государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений) (ст. 134);

– установить систему оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (ст. 135);

– определить условия, на которых заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника (ст. 136);

– установить место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме (ст. 136);

– установить конкретную дату выплаты заработной платы (не реже чем каждые полмесяца) (ст. 136);

– установить иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников (ст. 139);

– устанавливать тарифные системы оплаты труда (ст. 143);

– устанавливать системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений с учетом положений, содержащихся в ст. 144 ТК РФ (ст. 144);

– установить конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147);

– устанавливать выплаты при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149);

- определить конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (ст. 152);
- определить конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153);
- определить конкретные размеры оплаты труда в ночное время (ст. 154);
- установить сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции) (ст. 158);
- установить систему нормирования труда (ст. 159);
- определить порядок и размеры возмещения работникам расходов, связанных со служебными командировками (кроме коллективных договоров федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов РФ, федеральных государственных учреждений государственных органов субъектов РФ, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных учреждений субъектов РФ, органов местного самоуправления, муниципальных учреждений) (ст. 168);
- установить размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера (ст. 168.1);
- определить порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность (кроме коллективных договоров федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов РФ, федеральных государственных учреждений государственных органов субъектов РФ, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных учреждений субъектов РФ, органов местного самоуправления, муниципальных учреждений) (ст. 169);
- установить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата,

программам специалитета или программам магистратуры (ст. 173);

– установить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального образования (ст. 174);

– установить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с освоением не имеющих государственной аккредитации образовательных программ основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения (ст. 176);

– установить иные случаи выплаты выходных пособий, помимо предусмотренных ст. 178 ТК РФ, а также повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации, предусмотренной ч. 5 ст. 178 ТК РФ (ст. 178);

– определить другие, по сравнению с перечисленными в ст. 179 ТК РФ, категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (ст. 179);

– определять обязательные для всех работников правила поведения (ст. 189);

– включать в его структуру правила внутреннего трудового распорядка, которые «как правило, являются приложением к коллективному договору» (ст. 190);

– определить иные, помимо перечисленных в ст. 191 ТК РФ, виды поощрений работников за труд (ст. 191);

– определить условия и порядок подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, направления работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196);

– установить с учетом финансово-экономического положения работодателя повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 216);

– предусмотреть возможность и размер замены выдачи работникам по установленным нормам молока или других

равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой, осуществляемой по письменным заявлениям работников (ст. 222);

– повысить размер компенсации, выплачиваемой при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику (ст. 236);

– устанавливать особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других основаниями (ст. 252);

– установить обязанность работодателя предлагать женщине в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья, в том числе вакансии, имеющиеся у него в других местностях (ст. 261);

– установить работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (по смыслу ст. 263 ТК РФ, эта гарантия может быть установлена исключительно коллективным договором);

– установить пониженные нормы выработки для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве (ст. 270);

– определять особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет (ст. 272);

– предусмотреть выплату выходного пособия при увольнении работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. 292);

– установить более высокую оплату дня междувахтового отдыха, чем дневная тарифная ставка, дневная ставка (часть оклада (должностного оклада) за день работы) (ст. 301);

– установить размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод (за исключением коллективных договоров федеральных государственных органов, федеральных государственных учреждений, государственных органов и государственных учреждений субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, муниципальных учреждений, где размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод устанавливаются соответствующими нормативными правовыми актами) (ст. 302);

– установить размер и порядок компенсации работнику, работающему вахтовым методом, расходов на оплату стоимости его проезда от места жительства до места нахождения работодателя или пункта сбора (ст. 302);

– предусмотреть иную форму взаимодействия дистанционного работника и работодателя, чем обмен электронными документами с использованием электронной подписи (кроме заключения в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении) (ст. 312.3);

– определить срок подтверждения от другой стороны факта получения электронного документа при осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами (ст. 312.3);

– определить порядок подтверждения действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, при осуществлении взаимодействия между ними в иной, чем обмен электронными документами, форме (ст. 312.3);

– установить порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя (ст. 312.3);

– определять режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе – продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно (ст. 312.4);

– определить условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных ст. 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте (ст. 312.4);

– определить порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков (ст. 312.4);

– определить порядок, сроки и размер компенсации, выплачиваемой работодателем дистанционному работнику за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещения расходов, связанных с их использованием (ст. 312.6);

– предусмотреть дополнительные, по сравнению с перечисленными в ст. 312.7 ТК РФ, обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников (ст. 312.7);

– предусмотреть больший, чем установлено ч.2 ст. 157 ТК РФ, размер оплаты простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника

необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами (ст. 312.9);

- устанавливать дополнительные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 313);

- установить для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, 36-часовую рабочую неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320);

- предусмотреть для работников федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплату за счет средств работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания (ст. 323);

- устанавливать гарантии медицинского обеспечения для работников (кроме работников государственных органов субъектов РФ, органов местного самоуправления, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений) (ст. 323);

- устанавливать размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (кроме коллективных договоров федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов РФ, федеральных государственных учреждений, государственных органов субъектов РФ, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных

учреждений субъектов РФ, органов местного самоуправления, муниципальных учреждений) (ст. 325);

– устанавливать размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом (кроме коллективных договоров федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов РФ, федеральных государственных учреждений, государственных органов субъектов РФ, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных учреждений субъектов РФ, органов местного самоуправления, муниципальных учреждений) (ст. 326);

– устанавливать особенности регулирования труда спортсменов, тренеров, в т.ч. особенности режима рабочего времени спортсменов, тренеров, привлечения их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также особенности оплаты их труда в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 348.1);

– устанавливать продолжительность ежедневной работы для спортсменов, не достигших возраста 18 лет, определять случаи и порядок направления таких спортсменов в служебные командировки, их привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 348.8);

– определять продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска спортсменам, тренерам, но не менее 4 календарных дней (ст. 348.10);

– предусматривать условия о дополнительных гарантиях и компенсациях спортсменам, тренерам, в том числе:

о проведении восстановительных мероприятий в целях улучшения здоровья спортсмена;

о гарантиях спортсмену в случае его спортивной дисквалификации;

о размерах и порядке выплаты дополнительных компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность;

о предоставлении питания за счет работодателя;

о социально-бытовом обслуживании;

об обеспечении спортсмена, тренера и членов их семей жилым помещением на период действия трудового договора;

о компенсации транспортных расходов;  
о дополнительном медицинском обеспечении;  
о дополнительных денежных выплатах спортсмену в случаях возникновения временной нетрудоспособности или полной утраты трудоспособности в период действия трудового договора;  
об оплате работодателем обучения спортсмена в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;  
о дополнительном пенсионном страховании (ст. 348.10);

– устанавливать размер и порядок оплаты времени, в течение которого творческие работники по инициативе работодателя либо по причинам, не зависящим от воли сторон, не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, но не менее тарифной ставки, оклада (должностного оклада) творческого работника с доплатами и надбавками компенсационного характера, доплатами и надбавками стимулирующего характера, не связанными с участием в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступлением, рассчитанными пропорционально указанному времени, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, рассчитанного пропорционально указанному времени (ст. 351);

– устанавливать размер и порядок оплаты времени, в течение которого творческие работники по своей инициативе не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают (ст. 351);

– установить, что государственные гарантии и компенсации лицам, работающим у резидентов территорий опережающего развития в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренные законодательством РФ для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, могут быть заменены денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, определенных коллективным договором (ст. 351.5);

– предусмотреть случаи, в дополнение к предусмотренным ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами РФ, когда перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников (ст. 372);

– предусмотреть возможность освобождения членов выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, для краткосрочной профсоюзной учебы (ст. 374);

– определить условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия членов выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также в краткосрочной профсоюзной учебе (ст. 374);

– распространить на освобожденных профсоюзных работников трудовые права, гарантии и льготы, действующие в отношении работников организации, индивидуального предпринимателя (ст. 375);

– предусмотреть улучшающие условия для обеспечения деятельности выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих работников данного работодателя, сверх установленных ч. 1 и 2 ст. 377 ТК РФ (ст. 377);

– включить условие о предоставлении работодателем в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащих работодателю либо арендуемых им зданий, сооружений, помещений и других объектов, а также баз отдыха, спортивных и оздоровительных центров, необходимых для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей (ст. 377);

– предусмотреть случаи отчисления работодателем денежных средств первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (ст. 377);

– определить порядок ежемесячного бесплатного перечисления работодателем на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (ст. 377);

– определить условия и порядок ежемесячного перечисления работодателем на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза (ст. 377);

– установить возможность и размер оплаты труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя (ст. 377);

– предусматривать компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке, и более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем это предусмотрено ТК РФ (ст. 414).

При разработке проекта коллективного договора следует помнить, что его сторонами являются работники и работодатель, а руководитель организации (уполномоченные им лица) и первичная профсоюзная организация (или иные представители работников) выступают их представителями. Возникающее время от времени в ходе коллективных переговоров требование некоторых руководителей включить в коллективный договор финансовые обязательства профкома (например, по выделению материальной помощи всем работникам) базируется на искаженном понимании юридической природы представительства и не имеет под собой законного основания.

## 5. Подготовка к коллективным переговорам

Подготовку к коллективным переговорам рекомендуется начинать заблаговременно, за 4-6 месяцев до даты окончания действия имеющегося коллективного договора, а если коллективный договор у данного работодателя отсутствует, то до даты его предполагаемого заключения.

Тщательная **предварительная подготовка** к коллективным переговорам во многом определяет их будущий успех. Для

представителей стороны работников она включает в себя решение целого ряда задач:

**1) получить полномочия для представительства на коллективных переговорах;**

Этот шаг необходим не для всех организаций, а только тех, где первичная профсоюзная организация объединяет менее половины работников или ее нет вообще, либо у данного работодателя действует две и более первичных профсоюзных организации. О том, каким образом определяются представители работников согласно трудовому законодательству, подробно рассказано в третьей главе учебного пособия.

**2) ограничить предмет переговоров;**

В целом предмет коллективных переговоров – вопросы регулирования социально-трудовых отношений, с учетом компетенции работодателя и наличия прямых предписаний или рекомендаций в законодательстве, а также рекомендаций, содержащихся в соглашениях, действие которых распространяется на данного работодателя.

В каждом конкретном случае предмет коллективных переговоров будет определяться

– предложениями стороны – инициатора коллективных переговоров;

– возможными встречными предложениями другой стороны.

**3) максимально учесть мнение представляемых работников;**

С этой целью профсоюзному комитету рекомендуется обсудить

– необходимость и содержание анонимного анкетного опроса работников (в том числе с использованием электронных сервисов, например, Яндекс. Формы),

– необходимость проведения собраний в структурных подразделениях организации, посвященных обсуждению повестки будущих переговоров.

**4) провести постановку целей и задач;**

Постановка целей и задач производится исходя из трех возможных позиций для будущих переговоров:

идеальной позиции (максимальный результат, на который вы рассчитываете);

позиции достижения намеченной цели («справедливая цена»);

позиции сопротивления (нижняя черта, далее которой вы не готовы идти).

Например, при обсуждении увеличения расходных обязательств по конкретной статье коллективного договора (при условном уровне инфляции, равном 8%) идеальной позицией может стать увеличение на 10%, справедливой ценой – на 8%, позицией сопротивления – на 5%. При этом первоначальные требования на переговорах могут превышать значение идеальной позиции (например, речь может идти об увеличении соответствующего расходного обязательства в опережающем порядке, скажем, на 12%).

Одновременно можно просчитать возможные уступки оппоненту. Самая лучшая уступка – это та, которая будет мало стоить вашей стороне и при этом позволит оппоненту подняться в собственных глазах или в глазах тех, чьи интересы он представляет.

***5) провести экономический и правовой анализ проблем, которые планируется обсудить на переговорах;***

Например, оценить уровень средней заработной платы в организации и минимальной ставки заработной платы в сопоставлении с аналогичными данными по виду экономической деятельности, региону. Или, что особенно важно для государственных и муниципальных учреждений, изучить возможные ограничения для договорного регулирования. В этом случае может оказаться, что попытка обсуждения на коллективных переговорах, скажем, порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем вряд ли приведет к желаемому результату. В ч. 2 ст. 119 ТК РФ ясно сказано, что названные порядок и условия устанавливаются в федеральных государственных учреждениях нормативными правовыми актами Правительства РФ, в государственных учреждениях субъекта РФ нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта РФ,

в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

**б) оценить силовой баланс будущих переговоров;**

Для этого, по совету В. Мاستенбрука, известного голландского социолога и консультанта по организационному развитию, многие годы посвятившего разработке модели переговоров, надо ответить себе на вопросы:

– Какие можно выделить слабые и сильные места у обеих сторон?

– Какими полномочиями обладает оппонент?

– в чем мы зависим от оппонента, в чем он зависит от нас?

– Если соглашение не достигнуто, как это отразится на обеих сторонах?

– Следует ли ждать манипуляций либо всякого рода «силовых игр»?

– Есть ли у нас / у них в распоряжении альтернативы?<sup>25</sup>

**7) наметить альтернативы;**

В литературе, посвященной искусству переговоров, повсеместно употребляется аббревиатура НАОС (BATNA), которая расшифровывается как Наилучшая Альтернатива Обсуждаемому Соглашению (Best Alternative to a Negotiated Agreement). Впервые она появилась в книге видных представителей Гарвардской школы переговоров Р. Фишера, У. Юри, Б. Паттона «Путь к согласию: переговоры без поражения» (1981).

BATNA - это то, что вы будете делать, если не сможете договориться с оппонентом на переговорах. BATNA можно усилить, используя внешнюю поддержку или применив творческий подход. Можно также попытаться ослабить BATNA оппонента, опираясь на помощь грамотного эксперта, способного доказать ошибочность позиции оппонента или хотя бы заронить зерно сомнения на этот счет.

В отличие от других видов деловых переговоров, на коллективных переговорах BATNA используется с учетом ряда ограничений.

---

25 Мاستенбрук В. Переговоры / В. Мастенбрук. – Калуга: Калужский институт социологии, 1993. – С. 52.

Во-первых, отсутствие договоренности здесь возможно только по отдельным вопросам, т.к. у представителей сторон существует обязанность по истечении трех месяцев со дня начала коллективных переговоров подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ч. 2 ст. 40 ТК РФ).

Во-вторых, основной ВАТНА для стороны работников является обращение к процедуре рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора (ст. 398-418 ТК РФ).

В-третьих, сторона работодателя не может использовать локаут в качестве ответной ВАТНА, т.к. локаут (увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке) запрещен законодательством (ст. 415 ТК РФ).

**8) *определить необходимость и содержание участия в коллективных переговорах экспертов, специалистов;***

Оплата услуг экспертов и специалистов производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором (ч. 2 ст. 39 ТК РФ).

Если обсуждаемые в ходе коллективных переговоров сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной), режим доступа к ним экспертов, специалистов должен быть соответствующим образом оформлен.

**9) *сформировать, подготовить и настроить на успех команду переговорщиков;***

При отборе членов команды (представителей вашей стороны) на коллективных переговорах следует принимать во внимание:

- личностные характеристики,
- наличие гибких или надпрофессиональных навыков (soft skills), позволяющих выстраивать эффективную коммуникацию с другими людьми;
- наличие необходимых знаний для компетентного обсуждения рассматриваемых в ходе переговоров вопросов;
- предрасположенность и готовность к работе в команде;
- взаимодополняемость членов команды для выполнения в ходе переговоров особых ролей, таких как быть лидером, уметь

налаживать контакты, организовывать время и место переговоров, поддерживать доброжелательную атмосферу, оценивать поступившие предложения, генерировать новые решения, фиксировать договоренности.

Сделать команду переговорщиков более сыгранной поможет ее участие в тренинге, посвященном отработке технологии ведения коллективных переговоров.

Профсоюзный комитет принимает решение о персональном составе представителей работников на коллективных переговорах на своем заседании.

**Профсоюз работников строительства и промышленности  
строительных материалов Российской Федерации  
Московская городская организация  
ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
АО «СТРОЙПРОМ–95»**

**ПРОТОКОЛ  
заседания профсоюзного комитета**

«20» октября 2022 г.

Москва

№ 14

В состав профкома избрано - 18 человек.

В заседании профкома принимает участие - 14 человек  
(список прилагается).

Кворум имеется. в соответствии с п. 5 ст. 52 Устава Профессионального союза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации заседание правомочно принимать решения по повестке дня.

Председательствующий – Мусина А.Р., председатель первичной профсоюзной организации.

Секретарь заседания, ответственный за подсчет голосов – Коротун Н.М., главный бухгалтер профкома.

## **ПОВЕСТКА ДНЯ**

1. о вступлении профсоюзной организации в коллективные переговоры по подготовке проекта коллективного договора и его заключению на новый срок.

2. Рассмотрение обращения работодателя о возможности привлечения к работе в субботу 22.10.2022 Купелькиной Е.Е. – главного бухгалтера, Добровольской А.Н. – ведущего бухгалтера, Ершова А.В. – системного администратора.

### **СЛУШАЛИ:**

#### **По первому вопросу**

1. Мусину А.Р. (текст доклада прилагается).

2. Горюнова А.П. – с предложением заменить в составе комиссии по переговорам Артюхова А.П., в связи с предстоящим направлением того в командировку, – Валиевым Б.Х.

#### **По второму вопросу**

Королеву Е.М. – о причинах привлечения Купелькиной Е.Е., Добровольской А.Н., Ершова А.В. к работе в выходной день (необходимость устранения сбоя в информационной системе бухгалтерии в связи с попыткой внешнего несанкционированного вмешательства в работу программного обеспечения) и о наличии письменного согласия указанных работников на работу в выходной день.

### **ПОСТАНОВИЛИ:**

1.1. Обратиться к генеральному директору АО «Стройпром–95» Селезневу О.А. с письменным предложением начать коллективные переговоры по подготовке проекта коллективного договора и его заключению на новый срок.

Результаты голосования: «за» – 14; против – 0; воздержались – 0.

1.2. Предложить работодателю заседания комиссии проводить еженедельно по вторникам или средам в рабочее время, предпочтительно в зале совещаний.

Результаты голосования: «за» – 11; против – 0; воздержались – 3.

1.3. Направить на коллективные переговоры в качестве представителей интересов работников, с правом согласования окончательного текста проекта коллективного договора, подлежащего подписанию представителями сторон:

– Мусину А.Р., председателя первичной профсоюзной организации (с полномочиями на подписание коллективного договора от имени работников);

– Куварзина П.Е., заместителя председателя первичной профсоюзной организации;

– Гуторову А.М., председателя цехкома СМЦ-2;

– Валиева Б.Х., председателя профбюро участка МЭС;

– Дольскую Т.М., ведущего специалиста по охране труда.

По процедуре голосования принято решение голосовать за кандидатуры списком («за» – 14; против – 0; воздержались – 0).

Результаты голосования по списку: «за» – 14; против – 0; воздержались – 0.

2. Согласиться с привлечением к работе в субботу 22.10.2022 Купелькиной Е.Е. – главного бухгалтера, Добровольской А.Н. – ведущего бухгалтера, Ершова А.В. – системного администратора, с учетом письменного согласия названных работников и с оплатой труда в выходной день согласно коллективному договору или предоставлением по желанию работника другого дня отдыха.

Результаты голосования «за» - 14; против – 0; воздержались – 0.

Председатель заседания

*Мусина*

А.Р. Мусина

Секретарь заседания

*Коротун*

Н.М. Коротун

**10) просчитать возможности вашего влияния на атмосферу будущих переговоров;**

Отношения социального партнерства носят долгосрочный характер. Поэтому, сколь бы напряженными не были коллективные переговоры, в них всегда присутствует надежда на лучшее будущее.

Важно понимать, в какой атмосфере пройдут предстоящие переговоры и просчитать, что можно сделать, чтобы эта атмосфера не ухудшилась, а, возможно, и улучшилась к их окончанию.

Переговоры всегда ведутся живыми людьми и, хотя эти люди руководствуются зачастую противоположными интересами, «мостики» для взаимопонимания легче выстроить в случае, когда вы обладаете подробной информацией о партнерах по переговорам – их жизненном и профессиональном опыте, ценностных ориентациях, личных интересах, психологических и речевых характеристиках, стиле переговоров.

***1) определить со стратегической линией и тактическими приемами на переговорах.***

Основными стратегиями переговоров являются состязание, уступка, игнорирование, решение проблемы на условиях компромисса (частичного выигрыша и частичного проигрыша каждой из сторон) или сотрудничества (обоюдного выигрыша сторон).

Тактические приемы должны соответствовать выбранной стратегической линии. Например, стратегии сотрудничества не подходят такие тактические приемы как запугивание, прямые или скрытые оскорбления, угрозы, блеф.

В. Мاستенбрук, анализируя, каким образом и на что тратят время, предназначенное для подготовки, опытные переговорщики и их неопытные коллеги, отмечал, что «опытные переговорщики уделяют больше времени на диагностирование и меньше – целям; им необходимо больше времени для разработки альтернатив и меньше на тактические вопросы»<sup>26</sup>.

Разницу во времени, затраченном на вопросы тактики, ученый объяснял тем, что опытные переговорщики ограничиваются выработкой арсенала вступительных ходов и далее полагаются на свои способности в импровизации, поскольку точно

---

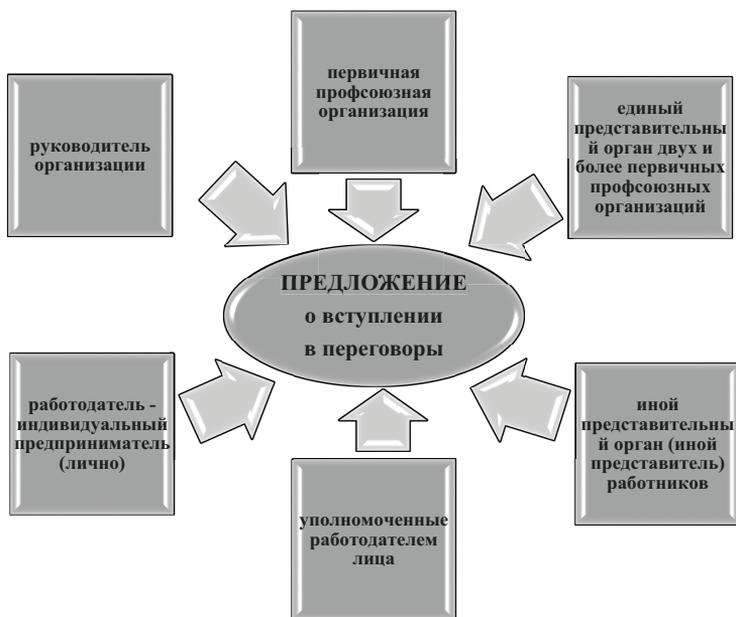
26 Мастенбрук В. Переговоры / В. Мастенбрук. – Калуга: Калужский институт социологии, 1993. – С. 51.

предугадать, как будут развиваться события, просто нереально. Неопытные же переговорщики «стремятся найти выход из сложных ситуаций в переговорах до того, как они в них попали, так, «на всякий случай»<sup>27</sup>.

После решения круга задач, связанных с предварительной подготовкой к коллективным переговорам, одна из сторон может их инициировать. При этом уровень готовности к переговорам другой стороны в расчет не принимается. После получения письменного предложения о вступлении в переговоры, у другой стороны, в соответствии с законом, остается лишь одна календарная неделя до их начала.

Согласно ч.1 ст. 36 ТК РФ, «представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров».

**Инициаторами** коллективных переговоров могут стать следующие субъекты трудовых правоотношений:



27 Там же. С. 52.

- руководитель организации (ч.1 ст. 33 ТК РФ);
- работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) (ч.1 ст. 33 ТК РФ)
- уполномоченные работодателем лица (ч.1 ст. 33 ТК РФ)
- первичная профсоюзная организация (ч.1 ст. 30 ТК РФ); ч. 4 ст. 37 ТК РФ);
- единый представительный орган двух и более первичных профсоюзных организаций (ч. 2 ст. 37 ТК РФ);
- иной представительный орган работников (ч. 1 ст. 31 ТК РФ);
- иной представитель работников (ч. 1 ст. 31 ТК РФ).

Для этого инициатор переговоров должен направить представителям другой стороны **предложение в письменной форме** (ст. 36 ТК РФ).

Поскольку специальных указаний о форме и содержании письменного предложения в законодательстве нет, оно оформляется на бланке организации в соответствии с общепринятой практикой деловой переписки и требованиями Национального стандарта Российской Федерации ГОСТ Р 7.0.97-2016 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов», утв. приказом Росстандарта от 08.12.2016 № 2004-ст.

В случае, когда инициатором переговоров выступает профсоюзная организация, письмо вручается в установленном порядке лицу, ответственному за прием деловой корреспонденции в организации, с отметкой на копии документа о дате его получения, или направляется на имя руководителя организации почтовым отправлением с уведомлением о вручении. Если профсоюзный комитет подключен к системе электронного документа документооборота (СЭД) работодателя, то предложение о вступлении в коллективные переговоры можно отправить посредством СЭД, но в этом случае необходимо сохранить доказательства получения адресатом отправленного документа (извещение оператора СЭД о получении документа, регистрационную карточку исходящего документа и т.д.).

**Профсоюз работников строительства и промышленности  
строительных материалов Российской Федерации  
Московская городская организация**

**ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
АО «СТРОЙПРОМ-95»  
(ППО СТРОЙПРОМ-95)**

ул. Кожевническая, д. 7, стр. 2, Москва, 115114  
Тел. +7 (495) 258-81-32 E-mail [profcom@stroiprom95.ru](mailto:profcom@stroiprom95.ru)  
ОКПО \_\_\_\_\_ ОГРН \_\_\_\_\_ ИНН/КПП \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

24.10.2022 № 39

На № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Генеральному директору  
АО «Стройпром-95»  
Селезневу О.А.

Уважаемый Олег Алексеевич!

В связи с истечением 31.01.2023 срока действия Коллективного договора АО «Стройпром-95» и на основании статей 36 и 37 Трудового кодекса Российской Федерации профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации АО «Стройпром-95» правомочным составом на заседании 20.10.2022 принял решение о необходимости инициировать переговоры по подготовке проекта коллективного договора и его заключению на новый срок.

Предлагаем Вам определить представителей работодателя для участия в коллективных переговорах, с указанием их полномочий, а также принять решение о сроках, времени и месте проведения коллективных переговоров.

Со своей стороны, предлагаем заседания комиссии проводить еженедельно по вторникам или средам в рабочее время, местом переговоров определить зал совещаний.

Интересы работников на переговорах будут представлять, с правом согласования окончательного текста проекта коллективного договора, подлежащего подписанию представителями сторон:

1. Мусина А.Р. - председатель первичной профсоюзной организации (с полномочиями на подписание коллективного договора от имени работников);
2. Куварзин П.Е. - заместитель председателя первичной профсоюзной организации;
3. Гуторова А.М. - председатель цехкома СМЦ-2;
4. Валиев Б.Х. - председатель профбюро участка МЭС;
5. Дольская Т.М. - ведущий специалист по охране труда.

*С уважением,*

Председатель

*Мусина*

А.Р. Мусина

В соответствии с ч. 2 ст. 36 ТК РФ, 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.

Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки – влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

*Ст. 5.28 КоАП РФ*

Факт вступления в переговоры подтверждается направлением инициатору проведения коллективных переговоров ответа представителей стороны, получившей предложение о начале коллективных переговоров, с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий (ч. 2 ст. 36 ТК РФ).

**АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «СТРОЙПРОМ-95»  
(АО «Стройпром-95»)**

ул. Кожевническая, д. 7, стр. 2, Москва, 115114  
Тел. +7 (495) 258-81-81 E-mail [stroirom95@stroiprom95.ru](mailto:stroirom95@stroiprom95.ru)  
ОКПО \_\_\_\_\_ ОГРН \_\_\_\_\_ ИНН/КПП \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

31.10.2022 № 121-пк

На № 39 от 24.10.2022

Председателю  
ППО АО «Стройпром-95»  
Мусиной А.Р.

Уважаемая Альбина Руслановна!

Обращение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации АО «Стройпром-95» с инициативой проведения переговоров по подготовке проекта коллективного договора и его заключению на новый срок рассмотрено и поддержано руководством Общества, в связи с чем мной подписан приказ № 24-о от 31.10.2022 «Об образовании комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения» (прилагается).

Интересы работодателя в ходе коллективных переговоров будут представлять:

1. Лисин Б.М., заместитель генерального директора по персоналу;

2. Купелькина Е.Е., главный бухгалтер;
3. Акулова А.А., начальник отдела кадров;
4. Дебич М.Б., юрисконсульт;
5. Тахтин А.М., помощник генерального директора.

Полномочия представителей работодателя на коллективных переговорах включают в себя: участие в разработке проекта коллективного договора от имени работодателя; подписание от имени работодателя протоколов комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения; согласование окончательного варианта проекта коллективного договора, подлежащего подписанию генеральным директором.

С уважением,

Генеральный директор *Селезнев* О.А. Селезнев

Приступая к переговорам, стороны на равноправной основе образуют комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения. В законодательстве отсутствует требование об издании приказа (распоряжения) руководителя организации, регламентирующего вопросы образования и работы комиссии, но с точки зрения организации процесса коллективных переговоров и предоставления гарантий работникам, в них участвующих, такой организационно-распорядительный акт, конечно, необходим. Если инициатором переговоров выступает сторона работников, приказ (распоряжение) можно издать одновременно с направлением ответа профсоюзному комитету (представительному органу работников), а если сторона работодателя – то после получения ответа представителей работников.

**АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «СТРОЙПРОМ-95»  
(АО «Стройпром-95»)**

**ПРИКАЗ**

31.10.2022

Москва

№ 24–о

**Об образовании комиссии для ведения  
коллективных переговоров, подготовки  
проекта коллективного договора и его  
заключения**

В связи с истечением 31.01.2023 срока действия Коллективного договора АО «Стройпром-95» и предложением профсоюзного комитета ППО «Стройпром-95» от 24.10.2022, исх. № 39 о начале коллективных переговоров

**Приказываю:**

1. Сформировать на равноправной двусторонней основе комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения, поручив представлять в ней интересы работодателя:

\_\_\_\_\_ (список; отдельно может быть указан сопредседатель комиссии со стороны работодателя),

и включив в нее, на основании письма профсоюзного комитета от 24.10.2022 № 39, со стороны работников

\_\_\_\_\_ (список; отдельно может быть указан сопредседатель комиссии со стороны работников).

2. Освободить всех членов комиссии от основной работы с сохранением среднего заработка на время заседаний комиссии, а \_\_\_\_\_ (список) – на весь фактический срок переговоров, но не более трех месяцев.

3. Заседания комиссии проводить еженедельно по вторникам с 15.00 до 17.00.

4. Руководителям структурных подразделений на основании письменного запроса членов комиссии представлять членам комиссии необходимую для коллективных переговоров информацию в течение \_\_\_ дней (*указанный срок не может превышать две недели*).

5. Начальнику АХО Сырцову К.М. обеспечить еженедельную готовность класса по охране труда для проведения в нем заседаний, включая предоставление членам комиссии необходимых технических средств, расходных материалов и канцелярских принадлежностей.

5. Контроль за выполнением данного приказа возложить на Лисина Б.М., заместителя генерального директора по персоналу.

Генеральный директор     *Селезнев* О.А. Селезнев

На этом подготовка к коллективным переговорам завершается, начинаются сами переговоры.

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором переговорного процесса ответа другой стороны (*ч. 2. ст. 36 ТК РФ*).

## **6. Коллективные переговоры**

Определение термина «коллективные переговоры» содержится в ст. 2 Конвенции МОТ 1981 г. № 154 о содействии коллективным переговорам, ратифицированной нашей страной 1 июля 2010 г. в соответствии с конвенцией, под коллективными переговорами подразумеваются «все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями работников - с другой, в целях:

- а) определения условий труда и занятости; и/или
- б) регулирования отношений между работодателями и работниками; и/или
- в) регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями работников»<sup>28</sup>.

Трудовой кодекс дает представителям сторон практически полную свободу решения вопросов о сроках, месте и порядке коллективных переговоров (ст. 37 ТК РФ). Единственное ограничение содержится в требовании подписать коллективный договор на согласованных условиях в срок не позднее трех месяцев со дня начала переговоров (ст. 40 ТК РФ).

Условия деятельности двусторонней комиссии рекомендуется отразить в специальном Положении, совместно разработанном представителями сторон социального партнерства. Его наличие будет способствовать снижению конфликтов, возникающих из-за низкой регламентации процесса взаимодействия социальных партнеров и, в конечном счете, поднятию культуры переговорного процесса на более высокий уровень.

**АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «СТРОЙПРОМ-95»  
(АО «СТРОЙПРОМ-95»)**

**УТВЕРЖДЕНО**

**УТВЕРЖДАЮ**

профсоюзным комитетом  
АО «Стройпром–95»  
(протокол от 01.11.2022 № 15)  
Председатель Мусина  
А.Р. Мусина

Генеральный директор  
Селезнев О.А. Селезнев  
01.11.2022

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О КОМИССИИ ДЛЯ ВЕДЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ  
ПЕРЕГОВОРОВ, ПОДГОТОВКИ ПРОЕКТА  
И ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

28 Собрание законодательства Российской Федерации, 19 декабря 2011, № 51, ст. 7450.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования Комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора (далее - Комиссия) в Акционерном обществе «Стройпром-95» (далее – АО «Стройпром-95», Общество), полномочия Комиссии, а также права и обязанности ее членов, порядок работы и другие вопросы, связанные с деятельностью Комиссии.

1.2. Комиссия создается в АО «Стройпром-95» в соответствии с частями 1 и 7 статьи 35 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, уставами Сторон, а также настоящим Положением.

1.4. Сторонами Комиссии являются:

- Работодатель в лице генерального директора АО «Стройпром-95» Селезнева О.А.,
- работники в лице их представителя – первичной профсоюзной организации АО «Стройпром-95» Московской городской организации Профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации (далее – ППО АО «Стройпром-95»).

1.5. Комиссия формируется Сторонами на равноправной двусторонней основе из представителей работников и Работодателя.

1.6. Решение о назначении в состав Комиссии представителей сторон, их отзыве, замене, равно как о назначении, отзыве, замене сопредседателей Комиссии принимают: от работников – профком ППО АО «Стройпром-95», от Работодателя - генеральный директор АО «Стройпром-95».

1.7. Член Комиссии может быть выведен из ее состава по решению, соответственно, профсоюзного

комитета ППО АО «Стройпром-95» или Работодателя с одновременным утверждением нового члена Комиссии.

1.8. В случае изменения персонального состава своих представителей Сторона уведомляет другую Сторону о произошедшем изменении в письменной форме.

1.9. Персональный состав представителей сторон в Комиссии утверждается приказом работодателя. При изменении состава Комиссии в приказ работодателя об образовании Комиссии вносятся соответствующие изменения.

## **2. Цели и задачи Комиссии**

2.1. Комиссия создана для достижения согласования интересов Сторон, а также содействия коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- практическая реализация в Обществе принципов социального партнерства (статья 24 Трудового кодекса Российской Федерации);
- ведение коллективных переговоров;
- подготовка проекта коллективного договора и его своевременное заключение.

## **3. Права Комиссии**

Для выполнения возложенных задач Комиссия вправе:

3.1. Приглашать по договоренности Сторон специалистов и экспертов для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора.

3.2. Запрашивать у Сторон, а также в структурных подразделениях Общества информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора.

3.3. Получать в течение недели с момента запроса необходимую для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора информацию,

в том числе относящуюся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной), при условии ознакомления членов Комиссии под расписку с установленным Работодателем режимом конфиденциальности и с мерами ответственности за его нарушение, создания членам Комиссии необходимых условий для соблюдения режима конфиденциальности при работе с предоставленной информацией.

#### **4. Обязанности Комиссии**

4.1. Члены Комиссии не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

#### **5. Порядок деятельности Комиссии**

5.1. Работа Комиссии проводится в форме заседаний Комиссии и консультаций представителей Сторон.

5.2. Работой Комиссии руководят сопредседатели, назначаемые Сторонами.

5.3. Представители сторон социального партнерства, образовавших Комиссию, поочередно ведут подготовку заседаний Комиссии и председательствуют на них.

5.4. Решение о назначении председательствующего на следующее заседание принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания.

5.5. Первое заседание Комиссии проводится не позднее чем через пять рабочих дней со дня начала коллективных переговоров.

5.6. Заседания Комиссии проводятся еженедельно. Место, дата и время заседаний Комиссии определяются приказом генерального директора. в случае необходимости

место, дата и время заседания Комиссии может быть изменено по согласованию между сопредседателями комиссии.

5.7. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствуют не менее половины членов Комиссии от каждой Стороны.

5.8. Коллективные переговоры по подготовке проекта коллективного договора проводятся на основе действующего коллективного договора с учетом поступивших предложений от обеих Сторон.

5.9. Членами Комиссии могут вноситься дополнительные предложения в процессе обсуждения проекта коллективного договора.

5.10. Замечания к проекту коллективного договора оформляются в письменном виде и должны содержать номер пункта, к которому они относятся, точно сформулированную суть вносимого предложения (исключить, изменить ответственную сторону (на какую), перенести в другой раздел (какой), изменить редакцию (точная формулировка новой редакции)).

Замечания к проекту коллективного договора должны соответствовать принципам социального партнерства и содержать аргументированные доводы, основанные на нормах законодательства, данных статистики, экономических расчетах.

5.11. Решение Комиссии считается принятым, если за его принятие проголосовали обе Стороны. Стороны Комиссии принимают решение большинством голосов членов своей Стороны.

5.12. Если по представленным предложениям и замечаниям не найдено согласованного решения, формируется протокол разногласий, с указанием номера пункта, по которому возникли разногласия, и предлагаемые редакции с указанием сторон, их сформулировавших.

5.13. Документационное обеспечение деятельности Комиссии осуществляет секретарь, избираемый из числа членов Комиссии большинством голосов всех ее членов.

5.14. Протокол заседания Комиссии изготавливается в течение трех дней после заседания Комиссии в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сопредседателями и секретарем Комиссии и передается представителям Сторон.

5.15. Продолжительность заседания Комиссии – не более двух часов без перерыва, доклады – не более 15 минут, выступления в прениях – до 5 минут.

5.16. По решению Комиссии на ее конкретном заседании может быть принят иной порядок работы.

5.17. Организационное и материально-техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется Работодателем

## **6. Срок полномочий Комиссии**

6.1. Комиссия сохраняет свои полномочия до момента заключения в Обществе коллективного договора.

6.2. в случае недостижения согласия между Сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров и подписания Сторонами коллективного договора на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий, Комиссия сохраняет свои полномочия на время урегулирования имеющихся разногласий в ходе дальнейших коллективных переговоров до момента внесения достигнутых договоренностей в коллективный договор путем заключения дополнительного соглашения к коллективному договору.

Заседания комиссии лучше проводить «на нейтральной территории» – в помещении, приспособленном для ведения переговоров, но при этом не являющемся кабинетом руководителя организации или офисом профкома. Тогда все члены комиссии будут чувствовать себя максимально свободно.

Практика показывает, что переговоры идут быстрее и успешнее в тех организациях, где представители сторон составили график переговорного процесса и спланировали повестку заседаний комиссии.

Ведение протоколов является еще одним важным фактором, дисциплинирующим участников переговоров. Именно в протоколах фиксируются согласованные условия, на которых стороны должны, в соответствии с требованием ст. 40 ТК РФ, подписать коллективный договор, если им не удалось достичь согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров.

## ПРОТОКОЛ

### заседания комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения

01.11.2023

Москва

№ 3

Председательствующий – \_\_\_\_\_

Секретарь – \_\_\_\_\_

Присутствовали: члены комиссии – *(перечислить)*,  
приглашенные лица – \_\_\_\_\_ *(перечислить)*.

#### ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

#### 1. СЛУШАЛИ:

\_\_\_\_\_ – краткая запись выступления

#### ВЫСТУПИЛИ:

1. \_\_\_\_\_ – краткая запись выступления

2. \_\_\_\_\_ – краткая запись выступления

**РЕШИЛИ:**

1. Включить в раздел \_\_\_\_\_ пункты \_\_\_\_\_ в согласованной редакции (текст прилагается).

2. Разногласия: \_\_\_\_\_

**2. СЛУШАЛИ:**

\_\_\_\_\_ – краткая запись выступления

**ВЫСТУПИЛИ:**

1. \_\_\_\_\_ – краткая запись выступления

2. \_\_\_\_\_ – краткая запись выступления

**РЕШИЛИ:**

1. Принять предложение профкома включить в коллективный договор \_\_\_\_\_.

2. Перенести для дальнейшего обсуждения на следующем заседании следующие вопросы:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

Председатель (сопредседатели) комиссии \_\_\_\_\_

Секретарь \_\_\_\_\_

Успех переговоров во многом зависит от поведения председательствующего на заседаниях комиссии. Часто комиссию возглавляют два сопредседателя от каждой из сторон, которые по очереди ведут заседания. Задача председателя – поддержание порядка во время дискуссий, строгое следование принципам социального партнерства и совместно выработанному порядку переговоров. На роль председателя необходимо выдвигать людей, авторитетных в коллективе, обладающих навыками конструктивного диалога, умеющих ценить время, контролировать свои эмоции, предотвращать межличностные столкновения между членами комиссии.

От председателя во многом зависит, будут ли переговоры проходить в рамках сотрудничества и взаимного уважения

интересов сторон или превратятся в нервное выяснение отношений. Эффективные коллективные переговоры в значительной мере базируются на соблюдении правил Гарвардской школы переговоров, а именно:

- не тратить время на позиционный торг;
- уважать собеседника и отделять людей от проблемы;
- сосредоточить внимание на интересах, а не на позициях;
- изобретать взаимовыгодные варианты;
- настаивать на использовании объективных критериев;
- не поддаваться давлению;
- вовремя распознавать намерения и уловки оппонентов<sup>29</sup>.

Если председательствующий будет напоминать участникам переговоров о необходимости соблюдения этих правил, это окажется на пользу процессу их совместной работы.

Трудовой кодекс установил, что стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров (ч. 7 ст. 37 ТК РФ).

Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, - влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

*Ст. 5.29 КоАП РФ*

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров (эксперты,

---

<sup>29</sup> Переговоры без поражения. Гарвардский метод / Роджер Фишер, Уильям Юри и Брюс Паттон; перевод с английского Т.Новиковой. - 7-е изд. - Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2018.

специалисты, посредники), не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, их разгласившие, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 8 ст. 37 ТК РФ).

Очевидно, для правильной организации коллективных переговоров необходимо, чтобы перед первым заседанием комиссии по коллективным переговорам ее члены, другие лица, участвующие в переговорном процессе, были под расписку ознакомлены с перечнем сведений, составляющих охраняемую законом тайну, и ответственностью за их разглашение.

Согласно ст. 5 Федерального закона от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне», режим коммерческой тайны не может быть установлен лицами, осуществляющими предпринимательскую деятельность, в отношении следующих сведений:

1) содержащихся в учредительных документах юридического лица, документах, подтверждающих факт внесения записей о юридических лицах и об индивидуальных предпринимателях в соответствующие государственные реестры;

2) содержащихся в документах, дающих право на осуществление предпринимательской деятельности;

3) о составе имущества государственного или муниципального унитарного предприятия, государственного учреждения и об использовании ими средств соответствующих бюджетов;

4) о состоянии противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологической и радиационной обстановке, безопасности пищевых продуктов и других факторах, оказывающих негативное воздействие на обеспечение безопасного функционирования производственных объектов, безопасности каждого гражданина и безопасности населения в целом;

5) о численности, о составе работников, о системе оплаты труда, об условиях труда, в том числе об охране труда, о показателях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, и о наличии свободных рабочих мест;

6) о задолженности работодателей по выплате заработной платы и социальным выплатам;

7) о нарушениях законодательства РФ и фактах привлечения к ответственности за совершение этих нарушений;

8) об условиях конкурсов или аукционов по приватизации объектов государственной или муниципальной собственности;

9) о размерах и структуре доходов некоммерческих организаций, о размерах и составе их имущества, об их расходах, о численности и об оплате труда их работников, об использовании безвозмездного труда граждан в деятельности некоммерческой организации;

10) о перечне лиц, имеющих право действовать без доверенности от имени юридического лица;

11) обязательность раскрытия которых или недопустимость ограничения доступа к которым установлена иными федеральными законами;

12) составляющих информацию о состоянии окружающей среды (экологическую информацию).

В соответствии со ст. 11 ФЗ о коммерческой тайне, в целях охраны конфиденциальности информации, составляющей коммерческую тайну, работодатель обязан предпринять целый ряд действий, которые включают в себя ознакомление под расписку работника, которому открывается доступ к этой информации, с перечнем сведений, составляющих коммерческую тайну, с установленным работодателем режимом коммерческой тайны и с мерами ответственности за его нарушение, создание работнику необходимых условий для соблюдения режима коммерческой тайны.

В отношении членов комиссии по коллективным переговорам, а также представителей работников в других формах социального партнерства, являющимися работниками данного работодателя, эти требования должны неукоснительно соблюдаться.

В коллективном договоре можно предусмотреть пункт об обеспечении работодателем условий для охраны режима конфиденциальности при предоставлении информации профсоюзной организации (размещение на документах или иных

материальных носителях информации грифа «Коммерческая тайна», «Конфиденциально», предоставление сейфового хранилища, средств криптозащиты электронной документации и др.).

С работниками первичной профсоюзной организации, экспертами, посредниками и др. работодатель может заключить гражданско-правовые договоры, регулирующие отношения по использованию информации, составляющей коммерческую тайну, как с контрагентами правообладателя.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев. Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением (ст. 39 ТК РФ).

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, защищены законом. в период ведения переговоров они не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя (ст. 39 ТК РФ).

### ***Судебная практика***

В г. Саров Нижегородской области работодатель (МУП «Горавтотранс») уволил 3 июля 2017 года по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ контролеров участка городских пассажирских перевозок Голубеву Е.И. и Щеголева Д.Н.

Работники обратились в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что были делегированы профсоюзной организацией в качестве представителей

работников для участия в переговорах по заключению коллективного договора и согласия профкома на их увольнение работодателем получено не было.

Доводы представителя ответчика МУП «Горавтотранс» о том, что фактически коллективные переговоры между работником и работодателем не велись, с момента вынесения приказа о создании комиссии по ведению переговоров 09 июня 2017 года не проводилось ни одного заседания комиссии, истцы в соответствии с требованиями трудового законодательства от основной работы не освобождались, вследствие чего работодатель имел право расторгнуть с истцами трудовой договор, суд счел несостоятельными, поскольку срок проведения коллективных переговоров был определен работодателем с 15.06.2017 года по 29.09.2017 года, и факт того, что до увольнения истцов с работы фактически не проводились коллективные переговоры и истцы не освобождались от основного места работы, не может свидетельствовать о законности их увольнения.

Суд признал приказы директора МУП «Горавтотранс» об увольнении Голубевой Е.И. и Щеголева Д.Н. незаконными, принял решение о восстановлении работников в должности и о взыскании с МУП «Горавтотранс» в пользу работников их среднего заработка за время вынужденного прогула.

***(Решение Саровского городского суда Нижегородской области от 13 сентября 2017 г. по делу № 2-1435/2017 г.)***

Защита от увольнения по инициативе работодателя представителей работников на коллективных переговорах не распространяется на случаи расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы, например:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (прогул, появление на работе в состоянии опьянения, растрата и др.);

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

### ***Судебная практика***

Работник С. не появлялся на работе в течение четырех смен подряд, после чего был уволен работодателем за прогул.

С. обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что является членом комиссии для ведения коллективных переговоров, разработки проекта коллективного договора и его заключения, и отсутствовал на работе по уважительной причине в связи с исполнением этих обязанностей.

Суд допросил ряд свидетелей, которые не подтвердили факт участия С. в коллективных переговорах и подготовке проекта коллективного договора в дни его отсутствия на работе. Суд выяснил, что работодатель приказ об освобождении работника от основной работы с сохранением среднего заработка не издавал, а в дни отсутствия на работе С. выезжал за пределы Кемеровской области по личным делам. При этом порядок применения дисциплинарного взыскания работодателем был соблюден.

Ввиду открывшихся обстоятельств, суд отказал работнику в его исковых требованиях в полном объеме.

*(Решение Кемеровского районного суда Кемеровской области от 20 мая 2014 г. по делу № 2-519/2014)*

Предельный срок ведения коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению коллективного договора – три месяца со дня их начала (ст. 40 ТК РФ). Закон не предусматривает возможности их продления, в том числе по обоюдному решению сторон.

### **7. Заключение коллективного договора. Уведомительная регистрация в органе по труду**

Как уже отмечалось выше, ТК РФ ограничил срок ведения коллективных переговоров тремя месяцами со дня их начала. Если представители сторон не сумеют к этому времени договориться по отдельным положениям коллективного договора, они должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Приложение № 3  
к коллективному договору  
АО «Стройпром-95»  
на 2023–2025 годы

### **ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ к коллективному договору АО «Стройпром-95» на 2023–2025 годы**

1. в ходе коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора АО «Стройпром-95»

на 2023–2025 годы сторонами не было достигнуто согласие по следующим вопросам:

№№ пунктов	<b>ПРЕДЛОЖЕНИЕ стороны работодателя</b>	<b>ПРЕДЛОЖЕНИЕ стороны работников</b>
4.3.	Производить ежегодную индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Порядок и размер индексации определяется локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета.	Индексацию тарифных ставок и окладов всех работников проводить ежегодно в первом полугодии календарного года на величину индекса роста потребительских цен за предыдущий календарный год. Индексация проводится на основании приказа генерального директора, согласованного с профсоюзным комитетом.
8.19.	Освобождать членов выборных профсоюзных органов от основной работы для выполнения общественных обязанностей с сохранением среднего заработка и в согласованные с руководителями структурных подразделений и профсоюзным комитетом сроки: председателя профсоюзной организации - не более чем на 8 часов в неделю; членов профсоюзного комитета - не более чем на 4 часа в неделю; профгруппоргов - не более чем на 2 часа в неделю; уполномоченных по охране труда - не более чем на 2 часа в неделю.	Освобождать членов выборных профсоюзных органов от основной работы для выполнения общественных обязанностей с сохранением среднего заработка и в согласованные с руководителями структурных подразделений и профсоюзным комитетом сроки: председателя профсоюзной организации - не менее чем на 16 часов в неделю; членов профсоюзного комитета - не менее чем на 8 часов в неделю; профгруппоргов - не менее чем на 4 часа в неделю; уполномоченных по охране труда - не менее чем на 4 часа в неделю.

2. Стороны обязуются совместно принимать меры по урегулированию данных разногласий в форме проведения коллективных переговоров по подготовке изменений и дополнений в коллективный договор.

<p><b>От работодателя:</b></p> <p><b>Генеральный директор АО «Стройпром–95»</b></p> <p><i>Селезнев</i>      О.А. Селезнев</p> <p>« 30» января 2023 г.</p>	<p><b>От работников:</b></p> <p><b>Председатель ППО АО «Стройпром–95»</b></p> <p><i>Мусина</i>      А.Р. Мусина</p> <p>« 30 » января 2023г .</p>
---	--

Неурегулированные разногласия сторон могут стать предметом дальнейших переговоров (теперь уже по изменению и дополнению коллективного договора) или разрешаться в соответствии с главой 61 ТК РФ в порядке рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора.

Порядок заключения коллективного договора, установленный Трудовым кодексом, включает в себя только два действия – подписание коллективного договора и оформление протокола разногласий (в случае их наличия). Он не содержит упоминаний о таких процедурах как обсуждение проекта коллективного договора в структурных подразделениях организации и утверждение его на общем собрании (конференции) работников. В то же время во многих организациях они предусмотрены положением о коллективных переговорах и остаются важной традиционной частью коллективно-договорной кампании.

Начало этой традиции заложил еще Кодекс законов о труде РСФСР 1971 года, установивший в ст. 7, что «заключению коллективного договора должно предшествовать обсуждение и одобрение его проекта на собраниях (конференциях) рабочих и служащих».

Интересно, что в советском трудовом законодательстве предусматривалось именно одобрение, а не утверждение коллективного договора. Процедура утверждения была введена Законом РФ «О коллективных договорах

и соглашениях» от 11.03.1992 № 2490-1, причем только для случаев, когда со стороны работников выступают одновременно несколько представителей и в организации разрабатывается единый проект коллективного договора (ст. 12).

По мнению известного ученого-правоведа А.Ф. Нуртдиновой, высказанному в связи с вступлением в силу в 2002 году Трудового кодекса РФ, в котором ни одобрение, ни утверждение коллективного договора не упоминаются, «проведение общего собрания (конференции) работников по утверждению коллективного договора выполняло ряд важных функций: содержание проекта договора доводилось до сведения большинства работников, всем работникам (а не только выборным представителям) предоставлялась возможность внести свои замечания и предложения, и, наконец, это была форма осуществления контроля рядовых членов профсоюза и трудового коллектива в целом за действиями своих выборных органов»<sup>30</sup>.

Демократические процедуры в ходе коллективно-договорной кампании используются и в зарубежной практике. Их применение способствует заинтересованному отношению работников к коллективному договору, росту авторитета профсоюзных представителей и усилению поддержки, оказываемой им работниками.

С учетом свободы, которую ст. 42 ТК РФ предоставляет сторонам в определении порядка заключения коллективного договора, традицию обсуждения проекта коллективного договора в структурных подразделениях организации и утверждения его на общем собрании (конференции) работников можно сохранить, закрепив ее в локальном положении о коллективных переговорах. Однако такое решение несет в себе определенные правовые риски, поскольку в этом случае собрание (конференция) становится

---

<sup>30</sup> Нуртдинова А.Ф. Социальное партнерство: новые правовые решения / А.Ф. Нуртдинова // Справочник кадровика. – 2002. – № 4. – С. 16.

коллективным субъектом заключения коллективного договора, не предусмотренным законодательством, а его возможные действия (например, отказ от утверждения проекта коллективного договора) могут войти в противоречие с принципом полномочности сторон социального партнерства.

Поэтому лучше проводить подписание коллективного договора на собрании (конференции) работников, посвященном не утверждению, а представлению его согласованного проекта. Деловая атмосфера собрания, торжественная обстановка подписания коллективного договора дополнительно подчеркнут признание работодателем и коллективом работников этого документа в качестве важнейшего правового акта, регулирующего внутреннюю жизнь организации.

Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения - влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

*Статья 5.30 КоАП РФ*

Подписанный сторонами коллективный договор подлежит уведомительной регистрации в органах по труду.

Регистрация коллективного договора была впервые введена декретом Совета Народных Комиссаров РСФСР «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда» от 2 июля 1918 года.

Регистрация носила разрешительный характер, поскольку коллективный договор вступал в законную силу только после утверждения Народного комиссариата труда (НКТ) или его органами на местах. Для регистрации

стороны должны были представить в комиссариаты труда 3 экземпляра согласованного проекта коллективного договора, а также заключение о нем, сделанное местным объединением профсоюзов или Всероссийским советом профессиональных союзов.

НКТ и его местные органы имели право не только утвердить или отклонить согласованный проект коллективного договора, но и вносить в него изменения. Представителям сторон коллективного договора разрешалось участвовать в заседаниях комиссариатов труда при рассмотрении вопроса о его утверждении и выступать на этих заседаниях с обоснованием своей позиции. Изменения и дополнения коллективного договора, осуществляемые его сторонами, подлежали утверждению и регистрации в том же порядке, что и сам коллективный договор.

Кодекс законов о труде РСФСР 1922 года придал регистрации смешанный характер, в ней сочетались признаки и уведомительного, и разрешительного порядка. Коллективный договор подлежал обязательной регистрации в органах НКТ, которые получили право отменять коллективный договор в части, ухудшающей положение рабочих и служащих по сравнению с законодательством о труде. Однако отмена регистрирующим органом отдельных положений коллективного договора не приостанавливала его регистрации в оставшейся части. в то же время регистрация выступала обязательным условием обретения коллективным договором его юридической силы. Статья 25 КЗоТ РСФСР 1922 года предусматривала, что «споры, возникающие между нанимателем и нанявшимися на почве незарегистрированных по каким-либо причинам [коллективных] договоров, разрешаются не на основании этих договоров, а на основании действующего законодательства».

Постановлением Совета Министров СССР от 4 февраля 1947 г. № 226 «О заключении коллективных договоров на предприятиях» функция регистрации коллективного договора была передана центральным комитетам

профсоюзов и министерствам, к которым относились стороны, заключившие коллективный договор.

Государственная регистрация коллективного договора была восстановлена Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992 № 2490-1 (утратил силу с 6 октября 2006 года) и в дальнейшем закреплена в Трудовом кодексе РФ. Особенностью обоих названных законодательных актов Российской Федерации является четкое указание на уведомительный характер регистрации.

Современное трудовое законодательство предусматривает обязанность представителя работодателя направить коллективный договор в течение семи дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. в соответствии с Трудовым кодексом, полномочиями по регистрации коллективных договоров на основании закона субъекта Российской Федерации могут быть также наделены органы местного самоуправления (ст. 50 ТК РФ).

Тот факт, что предписанная ТК РФ процедура носит уведомительный, а не разрешительный характер, дополнительно подтверждается указанием законодателя, что «регистрация не влияет на вступление коллективного договора в силу» (ст. 50 ТК РФ).

Регистрирующий орган выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).

Обратите внимание, что регистрирующий орган не отменяет, не запрещает, не приостанавливает коллективный договор в целом или в какой-то его части, а выявляет нормы, изначально

являющиеся недействительными и не подлежащими применению. Вопрос о том, должны ли стороны коллективного договора внести в него соответствующие изменения, в законодательстве остался не проясненным. Однако зачастую ответ на него содержится в установленном в субъекте Российской Федерации порядке уведомительной регистрации коллективных договоров.

Например, в Москве сторонам коллективного договора отводится 30 календарных дней на устранение замечаний в отношении условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством. Если по истечении 30 календарных дней на уведомительную регистрацию не были представлены соответствующие изменения в коллективный договор, Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы направляет уведомление о выявленных нарушениях в Государственную инспекцию труда в городе Москве.

Как показывает практика, порядок уведомительной регистрации коллективных договоров имеет заметные различия в зависимости от региона. Работодателям, чтобы уложиться в установленный законом семидневный срок, следует заранее узнавать о режиме работы местного органа по труду и требованиям, которые он предъявляет к форме представления коллективного договора.

В Москве порядок уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений установлен решением Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 27 октября 2020 года и состоит в следующем:

1) уведомительную регистрацию коллективных договоров (изменений в коллективные договоры) осуществляет Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы (далее – Департамент) по адресу<sup>31</sup>: г. Москва, ул. Коровий Вал, д. 3, стр. 5, кабинет 26. График работы: понедельник – четверг с 9:00 до 16:30, пятница с 9:00 до 15:00. Телефоны для справок и консультаций: 8 (495) 959-89-70, 8 (495) 959-96-38.

---

31 По состоянию на 01.11.2023. Данные могут измениться. Актуальная информация доступна по ссылке: <https://dszn.ru/deyatelnost/trud-i-zanyatost/Uvedomitelnaya-registraciya-kollektivnyh-dogovorov-i-soglasheniy>

2) для регистрации работодатель (представитель работодателя) должен в течение семи дней со дня его подписания сторонами коллективного договора представить в Департамент на бумажном и электронном носителе (в редактируемом формате .doc, .docx, .rtf и скан копии в формате .pdf):

– три экземпляра коллективного договора;

***Какие требования предъявляются в городе Москве к коллективному договору, представляемому на уведомительную регистрацию?***

1. Листы (страницы) во всех экземплярах должны быть пронумерованы сквозной нумерацией (вместе с приложениями).

2. Все экземпляры должны быть прошиты, заверены подписью работодателя и или уполномоченного лица (приказ, доверенность, положение) скреплены печатью с указанием количества прошитых листов (страниц).

3. Приложения к коллективному договору должны быть прошиты вместе с ним. в правом верхнем углу первого листа приложения следует указать: «Приложение № \_ к коллективному договору».

4. Приложения должны иметь дату принятия, подписи соответствующих лиц, заверенные печатью.

5. Подписи представителей сторон коллективного договора и печати, их заверяющие, на всех экземплярах должны быть подлинными.

– сопроводительное письмо за подписью работодателя или уполномоченного на основании приказа, доверенности или положения лица, заверенное печатью организации;

***В сопроводительном письме, представляемом для уведомительной регистрации коллективного договора в городе Москве, должны быть указаны:***

- юридический (фактический) адрес организации;
- административный округ, в котором зарегистрирована организация;
- фамилии, имена, отчества (полностью) представителей сторон, подписавших коллективный договор;
- контактные телефоны представителей сторон коллективного договора;
- вид экономической деятельности (по основному виду деятельности ОКВЭД);
- форма собственности;
- численность работников организации;
- численность членов первичной профсоюзной организации (при наличии двух и более первичных профсоюзных организаций указывается численность членов каждой из них);
- наименование вышестоящего профсоюзного органа (при наличии первичной профсоюзной организации);
- сумма средств, использованных на обеспечение льгот и выплат работникам и членам их семей, предусмотренных коллективным договором;
- сведения о заключенных в организации коллективных договорах (впервые или повторно).

– выписка из протокола общего собрания (конференции) работников об избрании из числа работников иного представителя (представительного органа) и наделения представителей работников полномочиями представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении

организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем (выписка представляется в случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя).

3) все документы оформляются с соблюдением определенных требований (см. выше), в случае ненадлежащего оформления документов Департамент может вернуть их для доработки;

4) проверка коллективного договора с целью выявления условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, производится Департаментом в течение 30 календарных дней;

5) в случае выявления условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, Департамент оформляет на отдельном листе свои замечания и ставит штамп с регистрационным номером и отметкой «с замечаниями на \_ листах».

6) срок устранения замечаний, как сказано выше, составляет 30 календарных дней. Если по истечении указанного срока внесенные изменения в коллективный договор не представлены на уведомительную регистрацию, Департамент направляет уведомление о выявленных нарушениях в Государственную инспекцию труда в городе Москве. Наличие замечаний не является основанием для отказа в уведомительной регистрации;

7) по истечении 30 календарных дней Департамент обязан зафиксировать факт уведомительной регистрации штампом Департамента с регистрационным номером и подписью ответственного лица на каждом экземпляре коллективного договора.

8) два экземпляра коллективного договора возвращаются уполномоченным сторонам коллективного договора по предъявлению документа, удостоверяющего личность и принадлежность к данной организации, или по доверенности. Один экземпляр в течение всего срока действия коллективного договора хранится в Департаменте.

## 8. Организация контроля за выполнением коллективного договора

Коллективный договор как правовой акт социального партнерства требует постоянного контроля за его выполнением. Контроль, согласно ст. 51 ТК РФ, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Для организации контроля за выполнением коллективного договора, а также для внесения в коллективный договор изменений, проведения консультаций по отдельным вопросам регулирования социально-трудовых отношений стороны могут совместным решением сформировать двустороннюю комиссию и закрепить в коллективном договоре порядок ее образования и работы.

В некоторых организациях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора придается статус постоянно действующей комиссии. Такой подход вряд ли может быть признан правильным: комиссия для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта и заключения коллективного договора создается для достижения конкретных задач, и эти задачи исчерпываются подписанием коллективного договора.

### *Из судебной практики*

Профсоюзная организация, не участвовавшая в коллективных переговорах, обратилась в суд с требованием включить в состав комиссии по регулированию социально-трудовых отношений своего председателя.

Как установлено в судебном заседании, на предприятии была образована комиссия для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта и заключения

коллективного договора, но с подписанием коллективного договора цели, для достижения которых была создана эта комиссия, были достигнуты.

Суд установил, что в дальнейшем в соответствии с коллективным договором и положением «О работе постоянно действующей комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» на предприятии была создана вышеназванная комиссия. Она образована по соглашению между работниками и работодателем, является постоянно действующей, то есть не является той комиссией, которая была создана в соответствии со ст.35 ТК РФ для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта и заключения коллективного договора.

Положением о работе постоянно действующей комиссии установлен порядок ее формирования, согласно которому члены комиссии со стороны работодателя назначаются приказом генерального директора, со стороны работников – утверждаются решением профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, заключившей коллективный договор и объединяющей большинство работников данного работодателя. Количество членов Комиссии от каждой из сторон не может превышать 7 человек.

Суд пришел к выводу, что сторонами социального партнерства определен порядок формирования постоянно действующей комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, который не предусматривает возможности введения в состав комиссии новых членов иным, в том числе предложенным истцом способом.

В этой связи суд указал, что «трудовое законодательство не содержит возможности принудительного (в судебном порядке) изменения условий коллективного договора, в том числе посредством внесения в него дополнений».

По итогам рассмотрения дела, суд пришел к выводу об отказе в удовлетворении заявленных истцом требований в полном объеме.

*(Решение Дзержинского районного суда города Нижнего Тагила Свердловской области по делу № 2-169/2020 от 14 января 2020 года)*

Постоянно действующая комиссия по контролю за выполнением коллективного договора (или по регулированию социально-трудовых отношений) проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профкома, отдельных работников. 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.

Общей практикой стал ежегодный отчет (или отчет каждое полугодие) о выполнении коллективного договора перед работниками. от каждой из сторон на собрании (конференции) выступают их первые руководители.

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

*Ст. 5.30 КоАП РФ*

В соответствии со ст. 195 ТК РФ, работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем

структурного подразделения организации, их заместителями условий коллективного договора и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

## **9. Действие коллективного договора. Порядок внесения изменений и дополнений**

В соответствии со статьей 43 ТК РФ, коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Указание на минимальный срок действия коллективного договора в законодательстве отсутствует. Однако на практике он составляет, как правило, один год.

Как отмечается в документах ФНПР, «короткий срок действия коллективного договора позволяет оперативно учитывать изменения финансовых возможностей работодателя, а также рекомендации по заключению коллективных договоров и ежегодно вносить соответствующие изменения в коллективные договоры. С другой стороны, необходимость ежегодного ведения коллективных переговоров содержит потенциальную угрозу со стороны пересмотра работодателем предоставленных ранее гарантий»<sup>32</sup>.

По истечении срока действия коллективный договор как правовой акт утрачивает свою силу. На практике это означает, что, если к моменту окончания действия коллективного договора представители сторон не успеют заключить новый и не примут решение о продлении старого, работники на какое-то время могут лишиться привычной системы льгот и преимуществ, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, поскольку правовых оснований для

---

32 Постановление Исполкома ФНПР от 25 июня 2014 года № 3-3.

их предоставления работодателем уже не будет. В сложном положении окажется и первичная профсоюзная организация, ведь обеспечение работодателем ряда условий для осуществления деятельности профкома (ст. 377 ТК РФ), гарантий работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы (ст. 374 ТК РФ), а также гарантий освобожденным профсоюзным работникам (ст. 375 ТК РФ) должно происходить в соответствии с коллективным договором.

### ***Судебная практика***

В конце августа – начале сентября 2014 г. из Ростовского-на-Дону строительного колледжа уволились по собственному желанию три работника, достигшие пенсионного возраста.

Поскольку все они имели внушительный (более 30 лет) стаж работы в колледже, работники рассчитывали получить при увольнении единовременную премию в размере трех заработных плат, предусмотренную коллективным договором.

Однако, как выяснилось, срок действия коллективного договора истек еще в июне, новый коллективный договор в организации не заключили и решения о продлении действовавшего коллективного своевременно не приняли.

Премию работникам при увольнении не выплатили, в связи с чем те обратились в суд.

Суд, исследовав материалы дела, отказал работникам в удовлетворении их исковых требований, поскольку «коллективный договор ГБОУ СПО РО «Ростовский-на-Дону строительный колледж», на положениях которого основаны исковые требования, прекратил свое действие, что исключает обязанность ответчика по уплате истцам единовременных пособий».

Одному из работников, имеющему максимальный стаж работы в колледже (52 года), приказом директора

колледжа была выплачена единовременная премия из средств областного бюджета за высокие результаты работы в размере 10 тысяч рублей. Однако если бы коллективный договор продолжал свое действие, этому работнику начислили бы в виде премии более 72 тысяч рублей.

*(Решение Ленинского районного суда г. Ростова-на-Дону от 14.01.2015 по делу № 2-378/15)*

Тот факт, что коллективный договор является правовым актом срочного действия, имеет важное значение не только для регулирования социально-трудовых отношений, но и для отношений, регулируемых законодательством о налогах и сборах. При исчислении налога на прибыль (глава 25 НК РФ), если действие коллективного договора прекратилось, налогоплательщик не сможет рассчитывать на уменьшение своего дохода на сумму предусмотренных коллективным договором расходов, производимых в пользу работников.

В статье 43 ТК РФ сказано, что стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Как и в случае с заключением коллективного договора, минимальный срок его продления не ограничен.

Решение о продлении срока действия коллективного договора должно быть документально оформлено. Однако в законодательстве не содержится указаний о том, каким образом это сделать. на практике такое продление чаще всего делается в виде дополнительного соглашения, заключаемого представителями сторон социального партнерства.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
к коллективному договору Организации на 2023 год**

01.12.2023

Москва

№ 2

1. Настоящее соглашение заключено между Работодателем – Организацией в лице генерального директора \_\_\_\_\_ (Ф.И.О. полностью), с одной стороны, и Работниками Организации, представляемых первичной профсоюзной организацией \_\_\_\_\_ (полное название) в лице председателя \_\_\_\_\_ (Ф.И.О. полностью), с другой стороны (далее – Стороны).

2. Стороны договорились продлить действие коллективного договора Организации» на один год и внести в коллективный договор следующие изменения:

2.1. на титульном листе словосочетание «на 2023 год» изменить на «2023-2024 годы».

2.2. в п.1.10 предложение «Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2023 и действует до 31.12.2023 включительно» изменить на «Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2023 и действует до 31.12.2024 включительно».

3. Соглашение вступает в силу с даты подписания.

**ОТ РАБОТНИКОВ**

**ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ**

\_\_\_\_\_  
*Подпись, расшифровка подписи*

*Печать*

\_\_\_\_\_  
*Подпись, расшифровка подписи*

*Печать*

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации - в течение всего срока, на который он был заключен;

- реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) организации - в течение всего срока реорганизации;

- смены формы собственности организации - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- ликвидации организации - в течение всего срока проведения ликвидации.

При реорганизации или смене формы собственности

организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, – на всех работников соответствующего подразделения (ст. 43 ТК РФ). При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ). Это позволяет представителям сторон разработать и внести в коллективный договор «ускоренный» порядок ведения переговоров по данному вопросу. Например, в коллективном договоре можно предусмотреть, что максимальный срок переговоров об изменении и дополнении коллективного договора не может превышать один месяц.

### ***Судебная практика***

Тимошенко С.И. обратился в суд с иском к бюджетному учреждению здравоохранения Орловской области «Детская областная клиническая больница имени З.И. Круглой» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Истец был уволен по основанию, предусмотренному п. 7 ст. 77 ТК РФ, в связи с отказом от продолжения работы после изменения определенными сторонами условий трудового договора, а именно, истец не согласился с уменьшением отпуска за ненормированный рабочий день. Истец настаивал,

что его увольнение является незаконным, поскольку изменение определенных сторонами условий трудового договора произошло вследствие внесения изменения в коллективный договор, которые, как считал истец, были сделаны с нарушением установленной процедуры.

Суд отклонил довод истца, что протокол комиссии по коллективным переговорам оформлен с нарушением требований законодательства. Суд учел, что действующим законодательством не предусматривается запрет на подписание протокола заседания комиссии лишь сопредседателями комиссии и секретарем комиссии и одновременно не предусматривается обязанность подписания протокола всеми членами комиссии. При этом суд принял во внимание показания свидетеля, которая в судебном заседании подтвердила, что на заседании комиссии присутствовали все ее члены, и сведения, закрепленные в протоколе, отражают их общее волеизъявление.

Суд также счел несостоятельным довод истца о том, что изменения в коллективный договор внесены в отсутствие письменного соглашения между представителями работодателя и работников. Из пункта 1.11 коллективного договора организации не усматривается, что такое соглашение должно оформляться в письменной форме. «Более того, суд исходит из того, что протокол комиссии по переговорам является надлежащей формой такого соглашения, – отмечено в судебном решении.

В удовлетворении исковых требований Тимошенко С.И. было отказано.

*(Решение Советского районного суда г. Орла от 29.08.2017 по делу № 2-1315/2017)*

## Вопросы для контроля и повторения

1. Что Вам запомнилось из содержания первого коллективного договора?
2. Какие нормы, регулирующие правовой институт коллективного договора в КЗоТ РСФСР 1922 года, сохранились и в современном законодательстве?
3. Дайте характеристику роли, которую играли коллективные договоры в конце советского периода истории нашей страны.
4. Какие международно-правовые акты регулируют коллективные переговоры и заключение коллективного договора?
5. В чем Вы видите значение коллективного договора для сторон трудовых отношений?
6. Кто представляет интересы работодателя на переговорах?
7. При каких условиях малочисленная профсоюзная организация может представлять интересы всех работников на переговорах?
8. Кто может стать инициатором переговоров по подготовке проекта коллективного договора и его заключению?
9. Как осуществляется работа комиссии по переговорам?
10. Что такое информационные условия колдоговора?
11. Что делать, если к моменту окончания срока переговоров у представителей сторон остались разногласия по содержанию коллективного договора?
12. На какой срок можно заключить коллективный договор?
13. Какие документы необходимо представить для регистрации коллективного договора?
14. Какой вариант организации контроля за выполнением колдоговора представляется Вам оптимальным? Почему?

## Литература

1. Конституция Российской Федерации.
2. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Принята на 86-й сессии Международной конференции труда. Женева, 18 июня 1998 г.
3. Конвенция МОТ № 87 «О свободе объединений и защите права на объединение в профсоюзе», 1948.
4. Конвенция МОТ № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров», 1949.
5. Конвенция МОТ № 135 «О представителях трудящихся», 1971.
6. Конвенция МОТ № 154 «О коллективных переговорах», 1981.
7. Рекомендация МОТ № 91 «О коллективных договорах», 1951.
8. Рекомендация МОТ № 92 «О добровольном примирении и арбитраже», 1951.
9. Рекомендация МОТ № 94 «О сотрудничестве на уровне предприятия», 1952.
10. Рекомендация МОТ № 143 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях», 1971.
11. Рекомендация МОТ № 163 «О содействии коллективным переговорам», 1981.
12. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.
13. Налоговый кодекс Российской Федерации.
14. Трудовой кодекс Российской Федерации.
15. Федеральный закон «Об общественных объединениях» от 19.05.1995 № 82-ФЗ.
16. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
17. Закон г. Москвы от 11 ноября 2009 года № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве».
18. Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Кре-

стьянского Правительства РСФСР. – 1922. – № 70. – ст. 903.

19. Актуальные проблемы развития системы социального партнерства в сфере труда на современном этапе и предложения по их решению: аналитическая записка / Кол. авт. Суриков А.И., Киселев В.Н., Татарникова С.Н. и др. – М.: ИД «АТИСО», 2009.

20. Архипова, Б.А. Коллективный договор и профком / Б.А. Архипова, Л.Н. Писарева. – М.: Профиздат, 1988.

21. Воронина, Л. И. Социальное партнерство. Взаимодействие власти, бизнеса и наемного персонала : учебное пособие для вузов / Л. И. Воронина ; под науч. ред. г. Б. Иванцова. — Москва : Изд-во Юрайт, 2022

22. Гурьянова, Л.П. Коллективные договоры и соглашения, теория и практика заключения / Л.П. Гурьянова. – М.: АТиСО, 2003.

23. Договоры о труде в сфере действия трудового права / К.Н. Гусов, К.Д. Крылов, А.М. Лушников и др.; под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2010.

24. Дубровина, Т. Коллективный договор // Человек и закон, 1985. № 3. С. 60-62.

25. Жильцова, Ю. Коллективный договор от А до Я / Ю. Жильцова // Справочник кадровика, 2012. № 7.

26. Зенков, Р.В. Технологии ведения коллективных переговоров: учебное пособие / Р. В. Зенков, Е. В. Есенина. – М. : АТиСО, 2018.

27. Иванова И.А. Когда нужно вступать в переговоры с малочисленным профсоюзом // Трудовые споры. – 2012. – № 11. – С. 20-24.

28. Карпова, Н.В. Эффективность коллективных договоров и соглашений / Н. В. Карпова // Труд и социальные отношения. – 2008. – Т. 19, № 6. – С. 76-82.

29. Киселев, В.Н. Российская модель социального партнерства (теоретико-концептуальный аспект). Монография / В.Н. Киселев. – М.: ИД «АТиСО», 2008.

30. Киселев, В.Н. Социальное партнерство в России: специфика и основные проблемы становления в период рыночных реформ. В.Н. Киселев, В.Г. Смольков. – М.: Луч, 1998.

31. Киселев, И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И.Я. Киселев, А.М. Лушников; под ред. М.В. Лушниковой. – М.: Эксмо, 2008.

32. Коллективный договор как механизм предотвращения социально-трудовых конфликтов / Д. В. Лобок, г. М. Бирженюк, А. А. Васецкий [и др.]. – СПб. : СПбГУП, 2018. – (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 11).

33. Коллективные переговоры // Профсоюзная консультация, 2013. –Выпуск № 3 (16).

34. Кязимов, К.Г. Социальное партнерство: теория и практика: учебник / К. г. Кязимов. - Изд. 2-е, доп. и перераб. – М.: МИК, 2011.

35. Лушников, А.М. Курс трудового права: в 2-х т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое прав. Учебник / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. - М.: Статут, 2009.

36. Лушникова, М.В. Социальное партнерство в сфере труда: учебно-методическое пособие / М. В. Лушникова, Д. А. Смирнов. – Ярославль: ЯрГУ, 2018.

37. Лютов, Н. Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Центр социально-трудовых прав, 2015.

38. Малышев, М. А. Коллективный договор как инструмент защиты интересов наемных работников / М. А. Малышев // Социология. – 2019. – № 1. – С. 136-146.

39. Мастенбрук, В. Переговоры / В. Мастенбрук. – Калуга: Калужский институт социологии, 1993.

40. Минкина, Н.И. Социальное партнерство и трудовые споры : учебник / Н.И. Минкина. – Москва : Директ-Медиа, 2022.

41. Москалева О. Споры, связанные с исполнением коллективного договора // Трудовое право, 2015. № 9.

42. Николаевский, Л. Первый договор в России / Л. Николаевский // Профсоюзы и экономика. – 1992. – № 4. – С. 61-64.

43. Нуртдинова А.Ф. Социальное партнерство: новые

правовые решения/ А.Ф. Нуртдинова // Справочник кадровика. – 2002. – № 4.

44. Организация профсоюзной работы. Настольная книга профработника и активиста. – М.: Изд-во АТиСО, 2005.

45. Переговоры без поражения. Гарвардский метод / Роджер Фишер, Уильям Юри и Брюс Паттон; перевод с английского Т.Новиковой. - 7-е изд. - Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2018.

46. Правовые аспекты повышения эффективности социального партнерства в России / науч. ред. А. С. Запесоцкий. - СПб. : СПбГУП, 2019. - (Социально-трудовые конфликты; Вып. 19).

47. Садовая, Е.С. Регулирование социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства: курс лекций / Е. С. Садовая, Р. В. Зенков. – М.: АТиСО, 2013.

48. Сафонов, В. А. Социальное партнерство: учебник для вузов / В. А. Сафонов. – М.: Изд-во Юрайт, 2022.

49. Система оценки эффективности коллективных договоров и соглашений: научно-исследовательская работа. - в кн.: Понятие и критерии достойного труда в международной практике: информационно-аналитическая записка / А.И. Суриков, А.Г. Караткевич, А.Д. Шкира. Система оценки эффективности коллективных договоров и соглашений: научно-исследовательская работа / А.И. Суриков (рук.), В.Н. Киселев, А.Г. Караткевич, А.Д. Шкира, С.Н. Татарникова. – М.: АТИСО, 2012.

50. Соколов, О.В. ФНПР в системе социального партнерства / О.В. Соколов, С.Н. Татарникова // Труд и социальные отношения, 2020. № 5. С. 5 -16.

51. Соловьева, А. Коллективный договор. Содержание, порядок заключения, выполнение / А. Соловьева, А. Ставницкий. – М.: Профиздат, 1992.

52. Татарникова, С.Н. Коллективно-договорные отношения: опыт социологического анализа // Труд и социальные отношения, 2008. – № 1. – С. 131–138.

53. Трудовое право России : Учебник / А. А. Бережнов, И. К., Дмитриева, Е. Ю. Забрамная [и др.]. – Издание 4-е, испр. и доп. – М.: Проспект, 2020.

54. Трудовое право России : Учебник для бакалавров / К. Н.

Гусов, А. А. Андреев, Э. Н. Бондаренко [и др.] ; Ответственные редакторы К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. – 2-е издание, переработанное и дополненное. – М.: Проспект, 2022.

55. Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть: Учебник / Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова [и др.]. – 2-е изд., пер. и доп. – М.: Изд-во Юрайт, 2020.

56. Филиппова, Н. А. Коллективный договор как вид нормативных правовых договоров: автореф. дисс. ...канд. юрид. наук спец. 12.00.05 / Филиппова Наталья Александровна. – М., 2016.

57. Чуча, С. Ю. Конституционализация и расширение юридического содержания понятия социального партнерства в Российской Федерации / С.Ю. Чуча // Правоприменение. – 2021. – Т. 5, № 3. – С. 249-261.

58. Чуча, С. Ю. Тенденции развития социального партнерства в России / С. Ю. Чуча // Вопросы трудового права. – 2021. – № 4. – С. 279-282.

59. Шевелева, О.В. Организация ведения переговоров: учебное пособие / О. В. Шевелева. - 2-е изд., изм. и доп. – М.: Советский спорт, 2014.

60. Collective Bargaining in industrialized market economies: A reappraisal. Geneva: ILO, 1987.

**Макет коллективного договора**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

---

*(полное наименование организации в соответствии  
с учредительными документами юридического лица)*

**на** \_\_\_\_\_  
*(указать период действия сроком не более трех лет)*

## ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

*Наименование должности,  
подпись, инициалы  
и фамилия руководителя  
организации, работодателя  
- индивидуального  
предпринимателя или  
лиц, уполномоченных  
в соответствии со ст. 33  
ТК РФ*

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ года

М.п.

## ОТ РАБОТНИКОВ:

*Наименование должности,  
подпись, инициалы и фамилия  
председателя первичной  
профсоюзной организации  
(иных представителей  
работников, определенных  
в порядке, предусмотренном  
ТК РФ<sup>33</sup>)*

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ года

М.п.

---

33 в случаях, указанных в статьях 31, 37 ТК РФ, интересы работников на коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора могут также представлять:

- единый представительный орган двух или более первичных профсоюзных организаций, образованный по решению их выборных органов;
- иной представитель (представительный орган) из числа работников данной организации, избранный тайным голосованием на общем собрании (конференции) работников;
- единый представительный орган работников, образованный в порядке, предусмотренном частью пятой ст. 37 ТК РФ («Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров в соответствии с частями второй - четвертой настоящей статьи, обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. в случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров»).

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в \_\_\_\_\_ (наименование организации) (или у индивидуального предпринимателя \_\_\_\_\_).

1.2. Сторонами Коллективного договора являются: работники организации (далее - Работники), представляемые первичной профсоюзной организацией \_\_\_\_\_ (далее - Профсоюз), действующей на основании Устава \_\_\_\_\_ (наименование общероссийского профсоюза)<sup>34</sup>, и работодатель – \_\_\_\_\_ в лице \_\_\_\_\_ (далее - Работодатель), действующего на основании \_\_\_\_\_, совместно именуемые «Стороны».

1.3. Выборным органом Профсоюза, осуществляющим полномочия представительного органа Работников, является профсоюзный комитет (далее – Профком).

1.4. Председатель первичной профсоюзной организации является руководителем Профсоюза, имеющим право действовать от его имени без доверенности.

1.5. Коллективный договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

– согласования интересов Работников и Работодателя как необходимого условия стабильной и производительной работы организации;

– установления условий труда, улучшающих положение Работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями;

<sup>34</sup> В случае, когда со стороны работников выступает иной представитель (представительный орган), в качестве основания необходимо указать, что он избран в результате тайного голосования на общем собрании или конференции работников, протокол № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ года.

- внедрения стандартов достойного труда, повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- укрепления и развития организационной культуры, создания благоприятного социально-психологического климата в коллективе;
- дальнейшего развития социального партнерства в организации.

1.6. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.7. Коллективный договор разработан, исходя из содержания \_\_\_\_\_ (перечислить все соглашения социального партнерства в сфере труда, распространяющиеся на организацию). в случае если в период действия Коллективного договора стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, в том числе в части рекомендаций о включении в коллективные договоры определенных условий регулирования социально-трудовых отношений, Работодатель и Профсоюз обязуются (указать, в какой срок) провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении Коллективного договора.

1.8. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников организации (или филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации; индивидуального предпринимателя), включая лиц, работающих по совместительству.

1.9. Коллективный договор вступает в силу с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_г. и действует до «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_г. (или Коллективный

договор заключен сроком на \_\_\_\_\_ года (не более трех лет) и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (или другой указанной в договоре даты).

1.10. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон. Локальные нормативные акты, принимаемые Работодателем, и трудовые договоры, заключаемые Работодателем с работниками, дополнительные соглашения к трудовому договору не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, Коллективным договором.

1.11. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его регистрации.

1.12. Работодатель обеспечивает ознакомление Работников с Коллективным договором в \_\_\_-дневный срок с момента его заключения путем рассылки по корпоративной электронной почте (или/и размещения на информационных стендах, в системе электронного документооборота организации, других корпоративных информационных ресурсах, предоставления не менее чем одного печатного издания Коллективного договора в каждое структурное подразделение организации и в каждое структурное подразделение Профсоюза и др.).

## **2. ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, распространяющимися на организацию соглашениями социального партнерства в сфере труда, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем в пределах его компетенции, трудовыми договорами, которые подлежат заключению с каждым Работником при поступлении на работу.

2.2. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются Работодателем по согласованию с Профкомом<sup>35</sup>.

2.3. Локальные нормативные акты, включенные в Коллективный договор в качестве приложения, являются его неотъемлемой частью. Изменения и дополнения вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора (или в порядке внесения изменений и дополнений в коллективный договор, установленном настоящим Коллективным договором).

2.4. При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, Работодатель обязуется по письменному требованию Профкома отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия.

2.5. Трудовые отношения Работника с Работодателем оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

2.6. Срочный трудовой договор заключается в случаях,

---

35 «Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. в таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения» (ч. 3 и 4 ст. 8 ТК РФ).

когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.7. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

(Если в организации применяется электронный кадровый документооборот, порядок заключения трудового договора излагается с учетом правового регулирования взаимодействия работников и работодателя в системе ЭКДО).

2.8. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись Работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

2.9. Порядок взаимодействия Работодателя и дистанционных Работников, особенности организации труда, условия

труда дистанционных Работников регулируются Положением, являющимся неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора (Приложение № \_\_\_\_\_)<sup>36</sup>.

2.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с Коллективным договором, а также с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. в период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.12. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70, 207 и 289 ТК РФ, а также лиц, работавших в организации и призванных на военную службу (направленных на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу) и вновь принятых на работу в организацию в течение трех месяцев после окончания прохождения службы, для \_\_\_\_\_ (другие категории работников, определенные соглашением сторон).

### 2.13. Изменение определенных сторонами условий трудово-

36 П. 6 Приложения к Московскому трехстороннему соглашению на 2022 - 2024 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей «Пункты, рекомендованные для включения в коллективные договоры и соглашения» (далее – Приложение к Московскому трехстороннему соглашению на 2022 - 2024 годы): «Включать положения и обязательства, регулирующие особенности работы дистанционных работников: порядок их взаимодействия с работодателем, режимы рабочего времени и времени отдыха, особенности организации труда, дополнительные гарантии по оплате труда., дополнительные гарантии по оплате труда».

го договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.14. Трудовой договор прекращается по основаниям, установленным ТК РФ и иными федеральными законами. Оформление прекращения трудового договора производится Работодателем в порядке, предусмотренном ст. 84.1 ТК РФ. Работодатель обязан произвести с Работником расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ.

### **3. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ**

3.1. Работодатель информирует Профсоюз о вопросах работы организации, включая вопросы смены собственности, ликвидации или реорганизации организации, а также возможного сокращения численности или штата Работников, обсуждает с Профсоюзом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников в случае их высвобождения.

3.2. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников организации Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два (*или указать больший срок предупреждения*) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в Профсоюз:

- экономическое обоснование сокращения численности или штата Работников;
- проекты приказов о сокращении численности или штата Работников;
- планы-графики увольнения в связи с сокращением численности или штата Работников с разбивкой по месяцам;
- список сокращаемых должностей и Работников;
- перечень вакансий;
- предполагаемые варианты трудоустройства.

3.3. в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить о нем Профсоюзу и не позднее чем за три (или указать больший срок предупреждения) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.4. Критериями массового увольнения для организации являются следующие показатели, определенные в \_\_\_\_\_ (название соответствующего соглашения)<sup>37</sup>.

3.5. Сокращение численности или штата Работников осуществляется, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- приостановка приема на работу новых работников;
- перевод или перемещение Работников в порядке, предусмотренном ТК РФ, на вакантные рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни;
- по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением Работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение численности совместителей, временных и сезонных Работников.

<sup>37</sup> «2.14. Считать критериями массового увольнения показатели численности увольняемых работников организаций с численностью работающих от 15 и более человек за определенный период времени:

2.14.1. Увольнение в течение 30 календарных дней более 25 процентов работников организации от общей численности работающих в организации.

2.14.2. Сокращение численности или штата работников организации в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней».

(Московское трехстороннее соглашение на 2022-2024 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей).

3.6. в случае реорганизации организации не допускать высвобождение Работников:

- имеющих трех и более детей;
- имеющих ребенка-инвалида;
- являющихся одинокими родителями;
- являющихся членами одной семьи<sup>38</sup>.

3.7. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников имеют следующие Работники:

- проработавшие в организации свыше \_\_\_ лет;
- в возрасте 50 лет и старше<sup>39</sup>;
- не освобожденные от основной работы председатель первичной профсоюзной организации, а также его заместители в период срока полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий<sup>40</sup>;
- Работники, получившие производственную травму, профессиональное заболевание в организации;
- другие категории (*указать*).

3.8. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работников Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, а Работника, имеющего стаж работы в данной организации более \_\_\_\_\_ лет (*или другие категории работников*), не позднее чем за \_\_\_\_\_ месяца.

3.9. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, по их заявлению предоставляется

---

38 П. 16 Приложения к Московскому трехстороннему соглашению на 2022 - 2024 годы.

39 П. 19 Приложения к Московскому трехстороннему соглашению на 2022 - 2024 годы.

40 П. 20 Приложения к Московскому трехстороннему соглашению на 2022 - 2024 годы: «Предусматривать дополнительные гарантии работникам, избранным в состав выборных коллегиальных органов профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы, при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя».

рабочее время (не менее \_\_ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка<sup>41</sup>. Даты и периоды предоставляемого рабочего времени для поиска нового места работы определяются по соглашению между Работником и Работодателем.

3.10. Увольнение в связи с сокращением численности или штата Работников допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.11. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата Работников, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

3.12. Работодатель оплачивает переобучение высвобождаемых работников, пожелавших освоить конкурентоспособную на рынке труда профессию, из расчета не более \_\_\_\_\_ тыс. руб. на одного работника<sup>42</sup>.

3.13. При увольнении Работника в связи с сокращением численности или штата Работников выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

– для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет: на \_\_ процентов среднего месячного заработка;

– (указать другие категории лиц, определенные соглашением сторон): на \_\_ процентов среднего месячного заработка.

---

41 П. 18 Приложения к Московскому трехстороннему соглашению на 2022 - 2024 годы.

42 П. 17 Приложения к Московскому трехстороннему соглашению на 2022 - 2024 годы.

3.14. Право пользования полисом добровольного медицинского страхования до окончания срока его действия сохраняется за Работниками, увольняемыми:

- в связи с сокращением численности или штата Работников организации;
- по собственному желанию в связи с выходом на пенсию;
- в связи с признанием Работника неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.15. Работодатель обязуется согласовывать с Профсоюзом привлечение и использование иностранных работников в организацию<sup>43</sup>.

## 4. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

4.1. Стороны выражают свою заинтересованность в создании условий для профессионального роста Работников, позволяющих каждому Работнику освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

4.1.1. с этой целью Сторонами разработан «План повышения квалификации и подготовки кадров», являющийся неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора (приложение №\_\_\_).

4.1.2. на реализацию названного Плана Работодатель направляет средства в размере \_\_\_ тыс. рублей.

4.2. Работникам, проходящим соответствующую подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение), Работодатель создает следующие благоприятные условия труда: *(перечислить, какие именно)*.

4.3. В целях повышения престижа массовых профессий и содействия повышению квалификации Работников стороны

---

43 П. 22 Приложения к Московскому трехстороннему соглашению на 2022 - 2024 годы.

обязуются ежегодно проводить в \_\_\_\_\_ (назвать месяцы) конкурс профессионального мастерства «Лучший по профессии», обеспечить участие его победителей по соответствующим профессиям в городском конкурсе профессионального мастерства «Московские мастера»<sup>44</sup>.

4.4. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и профессиональная переподготовка Работника должны проводиться не только исходя из интересов Работодателя, но и исходя из потребностей личностного роста Работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профкома.

4.5. В целях поощрения традиции наставничества, обеспечивающей преемственность поколений и сохранение накопленного профессионального опыта, работникам, осуществляющим в соответствии с приказом Работодателя функции наставника в организации, производится доплата в размере не менее \_\_\_% тарифной ставки (оклада) (*перечислить другие благоприятные условия*)<sup>45</sup>.

4.6. Стороны содействуют работе Молодежного совета организации, оказывают ему организационную поддержку. на финансирование мероприятий плана работы Молодежного совета Работодатель ежегодно направляет не менее \_\_\_\_\_ тыс. руб.<sup>46</sup>.

---

44 П. 28 Приложения к Московскому трехстороннему соглашению на 2022 - 2024 годы.

45 П. 7 Приложения к Московскому трехстороннему соглашению на 2022 - 2024 годы: «В целях закрепления рабочих кадров на производстве направлять усилия на восстановление наставничества, обеспечивающего преемственность поколений, сохранение накопленного профессионального опыта».

46 П. 25 Приложения к Московскому трехстороннему соглашению на 2022 - 2024 годы: «Создавать молодежные советы в организации, содействовать их работе с оказанием организационной и финансовой поддержки».

4.7. Работодатель предоставляет за счет средств организации:

- возможность повышения квалификации и дальнейшего обучения молодежи;
- профессиональное обучение и переобучение женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности, вызванные необходимостью ухода за детьми<sup>47</sup>.

## 5. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ и ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и время отдыха Работников определяются настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка<sup>48</sup> и графиками сменности<sup>49</sup>.

5.2. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Профкома. Графики сменности доводятся до сведения Работников не менее чем за \_\_\_\_ (указать месяц или больший срок) до их введения в действие.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю, при суммированном учете рабочего времени – нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

5.4. Не допускается выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше \_\_\_\_ (не более четырех) часов в течение двух дней подряд и \_\_\_\_ (не более 120) часов в год.

---

47 П. 8 Приложения к Московскому трехстороннему соглашению на 2022 - 2024 годы.

48 Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

49 Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 103 ТК РФ).

5.5. Стороны установили, что помимо лиц, указанных в ст. 93 ТК РФ, Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до шестнадцати лет, а также *(указать другие категории работников, определенные соглашением сторон)*. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий производства (работы) у Работодателя.

5.6. Стороны приняли решение об утверждении перечня работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части (Приложение № \_\_\_) и может применяться гибкий график работы (Приложение № \_\_\_)

5.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени, помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством (ст. 92 ТК РФ, ст. 94 ТК РФ), применяется в организации для следующих категорий Работников:

- беременных женщин – не более \_\_\_ часов в неделю;
- женщин, имеющих детей в возрасте до \_\_\_ лет – не более \_\_\_ часов в неделю;
- *(других лиц, определенных соглашением сторон)* – не более \_\_\_ часов в неделю.

5.8. Выходными днями в организации для Работников с пятидневной рабочей неделей установлены суббота и воскресенье, для Работников с шестидневной рабочей неделей – воскресенье. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха в случаях и в порядке, установленных ст. 113 ТК РФ. Работа в выходной день или

нерабочий праздничный день оплачивается в не менее чем в двойном размере или, по желанию Работника, компенсируется другим днем отдыха, при этом работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы уменьшается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

- на один час – для всех Работников;
- на \_\_\_ часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до \_\_\_ лет (детей-инвалидов в возрасте до \_\_\_ лет), а также для отцов (опекунов, усыновителей), воспитывающих детей указанного возраста без матери (другого опекуна, усыновителя).

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.10. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ (не менее 28 календарных дней).

5.11. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения Профкома (*вариант* - по согласованию с Профкомом).

График отпусков утверждается Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. о времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись (или извещен в системе в системе кадрового электронного документооборота с удостоверением факта ознакомления электронной подписью) не позднее чем за две недели до его начала.

5.12. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.13. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.14. Право на очередной отпуск в любое время, в том числе летом, имеют:

- родители, в том числе приемные, опекуны или попечители, которые воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);

- беременные перед или после отпуска по беременности и родам, вне зависимости от стажа их работы у Работодателя (ст. 260 ТК РФ);

- Работники, усыновившие ребенка или детей до трех месяцев, независимо от стажа работы у Работодателя (ст. 122 ТК РФ);

- Работник, находящийся в отпуске по уходу за ребенком после окончания отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);

- Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, пока младшему не исполнилось 14 лет (ст. 262.2 ТК РФ);

- супруг, который хочет воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам его жены, вне зависимости от стажа из работы у Работодателя (ст. 123 ТК РФ);

- несовершеннолетние Работники в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);

- совместители вне зависимости от стажа работы одновременно с отпуском на основной работе (ст. 286 ТК РФ);

- Работники, награжденные знаками «Почетный донор России» и «Почетный донор СССР» (ст. 23 Закона РФ от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);

- супруг(а) военнослужащего, который хочет уйти в отпуск

одновременно с отпуском другого супруга (ст. 11 Закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

– участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, в том числе получившие инвалидность (ст. 14–19 ФЗ от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);

– Герои Советского Союза, Герои России, полные кавалеры ордена Славы (ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»);

– Работники, которые получили или перенесли лучевую болезнь и другие заболевания, которые связаны с радиацией вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы (ст. 15 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

– один из работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях родителей (опекун или попечитель), который сопровождает ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности (ст. 322 ТК РФ);

– Работники, которые претендуют на отпуск за первый рабочий год, при намерении Работодателя включить их в график отпусков (ст. 122 ТК РФ);

– Работники, призванные на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, имеют право на отпуск в удобное для них время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора (ст. 351.7 ТК РФ);

– *другие категории Работников (указать).*

5.15. Отдельным категориям Работников устанавливаются следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

– Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда – \_\_\_\_\_ (не менее семи) календарных дней;

– Работникам, имеющим стаж работы в организации свыше \_\_\_ лет – \_\_\_ календарных дней;

– Работникам с ненормированным рабочим днем – \_\_\_ (не менее трех) календарных дней (Приложение № \_\_\_);

– Работникам, проявившим высокие результаты в труде (например: наличие у работника почетных грамот, имеющих звание лучшего по профессии, государственные награды за выдающиеся заслуги в отрасли и т.п.) – \_\_\_ календарных дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.16. Отдельные категории Работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

– одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

– донорам не менее двух календарных дней, которые можно присоединить к ежегодному оплачиваемому отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

– Работникам, совмещающим работу с учебой – \_\_\_ календарных дней;

– женщинам, имеющим детей в возрасте до \_\_\_ лет, а также отцам, воспитывающим детей указанного возраста без матери, опекунам (попечителям) детей указанного возраста – \_\_\_ календарных дней (можно указать и другие категории работников).

5.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы,

продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Помимо лиц, указанных в ч. 2 ст. 128 ТК РФ, Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим Работникам:

- супругу в период пребывания супруги в родильном доме – до \_\_\_ календарных дней;
- родителям первоклассников – \_\_\_ календарных дней;
- родителям обучающихся в общеобразовательных организациях в период сдачи обучающимися основного государственного экзамена или единого государственного экзамена – до \_\_\_ календарных дней.

5.18. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное время продолжительностью до 14 календарных дней:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- матери или отцу, опекуну, усыновителю, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без участия другого родителя (опекуна, усыновителя);
- Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

5.19. Работнику по его письменному заявлению предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (или другой вариант – отпуск без сохранения заработной платы<sup>50</sup>):

- в связи с бракосочетанием Работника – \_\_\_ календарных дней;
- в связи с рождением ребенка (отцу) – \_\_\_ календарных дней;

---

50 Если отпуск предоставляется без сохранения заработной платы, то продолжительность такого отпуска должна быть не меньше предусмотренной частью второй ст. 128 ТК РФ, и предоставление отпуска без сохранения заработной платы в случаях, определенных в части второй ст. 128 ТК РФ, является обязанностью работодателя.

– для сопровождения детей – учеников 1-4 классов в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;

– в связи с призывом члена семьи Работника на военную службу, поступлении на военную службу по контракту либо заключения членом семьи Работника контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации – \_\_\_ календарных дней;

– в связи с бракосочетанием детей Работника – \_\_\_ календарных дней;

– в связи с переездом на новое место жительства – \_\_\_ календарных дней;

– при праздновании юбилейных дат (*перечислить, каких именно*) со дня рождения<sup>51</sup> – \_\_\_ календарных дней;

– в связи со смертью близких родственников (супруга (супруги); родителей, в том числе родителей супруга (супруги); дедушек, бабушек; детей; усыновителей, усыновленных; родных братьев, сестер) – \_\_\_ календарных дней.

## **6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

6.1. Стороны обязуются проводить согласованную политику в области оплаты труда, направленную на обеспечение зависимости дохода Работников от их результатов.

---

51 Длительное время юбилейные даты определялись Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 декабря 1958 № 1361 «О наведении порядка в праздновании юбилеев», в соответствии с которым юбилейными датами для граждан считались 50, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет. Однако данный нормативно-правовой акт не действует на территории Российской Федерации с 21 февраля 2020 года на основании постановления Правительства Российской Федерации от 3 февраля 2020 года № 80. При определении юбилейных дат рекомендуется руководствоваться нормативно-правовыми актами и соглашениями, распространяющимися на организацию, локальными нормативными актами, в случае отсутствия в них соответствующих указаний – решать этот вопрос в ходе коллективных переговоров. Как показывает практика, в некоторых организациях отсчет юбилейных дат начинается с достижения работником 30 лет (См.: URL: <https://www.онлайнинспекция.рф/case/584059>. – дата обращения: 28.03.2024).

6.2. Работодатель, по согласованию с Профкомом<sup>52</sup>:

6.2.1. Устанавливает системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, должностных окладов, форм материального поощрения, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и систем премирования, выплат вознаграждений по итогам работы за год для каждой категории работников.

6.2.2. Ежегодно определяет темпы роста тарифных ставок, окладов по категориям работников с учетом производительности труда, эффективности и объемов производства, внедрения прогрессивных систем оплаты труда, изменения численности категорий работников.

6.3. Тарификация работ, присвоение разрядов рабочим производится с учетом действующего Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, присвоение должностей служащим – с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также предусмотренных законодательством, утвержденных профессиональных стандартов, должностных инструкций, действующих в организации.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Выплачивать Работникам, отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации и исполнившему свои трудовые обязанности (норма труда), заработную плату при полном рабочем дне в размере не ниже минимального размера оплаты труда для организаций, финансируемых из федерального бюджета или размера минимальной заработной платы в городе Москве для организаций, работающих на территории города Москвы.

6.4.2. Не допускать нецелевого использования средств,

---

52 П.2 Приложения к Московскому трехстороннему соглашению на 2022 - 2024 годы: «Устанавливать системы оплаты труда и определять системы нормирования труда с учетом мнения (по согласованию) соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов)».

предназначенных для оплаты труда. Предоставлять Профсоюзу необходимую информацию по формированию и расходованию фонда оплаты труда<sup>53</sup>.

6.4.3. Производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Порядок проведения индексации установлен в Приложении №\_\_ к настоящему Коллективному договору.

6.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: \_\_ и \_\_ числа каждого месяца.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются Работникам \_\_\_\_\_ (например, за день до выдачи заработной платы).

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома<sup>54</sup>.

Работодатель обязуется по письменному заявлению Работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

6.6. Оплата отпуска производится не позднее чем за \_\_\_\_\_ дня (но не менее трех дней) до его начала.

6.7. в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работодатель обязуется возмещать Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней, не полученный им средний заработок за весь период ее задержки, включая период приостановки исполнения трудовых обязанностей, с уплатой по требованию Работника денежной компенсации за задержку выплат в размере не ниже одной сто пятидесятой ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, действующей

---

53 П. 1 Приложения к Московскому трехстороннему соглашению на 2022 - 2024 годы.

54 П. 4. Приложения к Московскому трехстороннему соглашению на 2022 - 2024 годы.

в период задержки выплаты заработной платы, от общей суммы не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем установленного срока выплаты заработной платы, по день фактического расчета заработной платы включительно (*можно указать больший размер денежной компенсации*).

6.8. Работодатель может устанавливать следующие системы оплаты труда (*например, повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная*) согласно Положению об оплате труда, являющемуся неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора (Приложение №   ).

6.9. Система оплаты труда включает стимулирующие и компенсационные выплаты.

6.9.1. к стимулирующим выплатам относятся:

– выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в размере        не менее   % тарифной ставки (должностного оклада) или в абсолютном размере;

– выплаты за качество выполняемых работ в размере        не менее   % тарифной ставки (должностного оклада) или в абсолютном размере;

– вознаграждение (премия) по итогам работы за год и за непрерывный стаж работы в отрасли (в организации) (*Вариант: продолжительной работы в организации    лет*) в размере не менее   % тарифной ставки (должностного оклада) или в абсолютном размере);

– премирование Работников в связи с юбилейными датами со дня рождения (указать) в размере        не менее % тарифной ставки (должностного оклада);

– выплата отдельным Работникам надбавки в размере не менее   % тарифной ставки (должностного оклада) или в абсолютном размере за профессиональное мастерство, классность (разряд), наличие ученого или почетного звания, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда,

– за сложность и напряженность в труде (*перечислить все надбавки, которые стороны считают целесообразными для организации*) и т.п.

6.9.2. к компенсационным выплатам относятся:

– при совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому Работнику определяется его соглашением с Работодателем, но не может быть менее \_\_\_% тарифной ставки (должностного оклада) заменяемого Работника;

– Работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится следующая доплата: \_\_\_\_\_ (*указать размер доплаты в процентах от тарифной ставки или должностного оклада, но не ниже 4 % тарифной ставки (должностного оклада)*);

– за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере \_\_\_% тарифной ставки (должностного оклада) или в абсолютном размере (*но не ниже 20 % от тарифной ставки (должностного оклада)*).

– сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

– работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.10. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовой функции, Работник обязан

сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника или в повышенном размере не менее \_\_\_\_% средней заработной платы, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада) или повышенном размере не менее \_\_\_\_% средней заработной платы, рассчитанном пропорционально времени простоя.

6.11. При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение \_\_\_\_\_ месяцев (не менее одного месяца) со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления Работника.

6.12. При прохождении периодических медицинских осмотров в рабочее время, за Работниками сохраняется их средний заработок.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется их средний заработок.

## **7. ОХРАНА ТРУДА**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Создать безопасные условия труда в соответствии

со ст. 214 ТК РФ, исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

7.1.2. Обеспечивать право Работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников, а также на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на своем рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ (ст. 216.2 ТК РФ)

7.1.3. Обеспечить обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

Сроки проведения повторного инструктажа и лица, ответственные за проведение этого мероприятия, определены в Приложении №\_\_.

7.1.4. Проводить ежегодно мероприятия по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

7.1.5. Проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков (ст.218 ТК РФ).

7.1.6. Приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7.1.7. Предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, компенсации согласно перечню профессий, который может являться приложением к коллективному договору:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней;

- сокращенную продолжительность рабочего времени – не менее 36 часов в неделю;

- молоко или другие равноценные пищевые продукты по перечню профессий и должностей согласно Приложению № \_\_;

- лечебно-профилактическое питание согласно Приложению № \_\_.

7.1.8. Обеспечить в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 225 ТК РФ). При этом размер выделяемых средств в расчете на каждого работающего должен быть не ниже размера минимальной заработной платы в городе Москве, установленного в соответствии с Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями Работодателей (далее – Московское трехстороннее соглашение).

7.1.9. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей помимо возмещения вреда в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» в соответствии с Московским трехсторонним соглашением обеспечить выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти Работника, наступившей от несчастного случая на производстве.

7.1.10. Сохранять за Работниками место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника (ст. 216.1 ТК РФ). на это время Работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.1.11. Осуществляет дополнительное добровольное страхование работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда или подверженных повышенному риску возникновения профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний<sup>55</sup>.

7.2. Работодатель разрабатывает и утверждает по согласованию с профкомом (или с учетом мнения профкома) инструкции по охране труда для Работников организации, положения об организации работ по охране труда с распределением обязанностей и функций структурных подразделений и специалистов, другие локальные нормативные акты.

7.3. Работодатель обеспечивает проведение в организации специальной оценки условий труда, с приведением рабочих мест

---

55 П. 13 Приложения к Московскому трехстороннему соглашению на 2022 - 2024 годы.

в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда.

7.4. Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры Работников проводятся на работах и в сроки, определенные в Приложении №\_\_ .

7.5. Работодатель обязуется обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями гигиены и безопасности труда, в этих целях:

- оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещение для приема пищи, помещение для оказания медицинской помощи, комнату для отдыха и психологической разгрузки;

- создать санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;

- организовать обеспечение Работников питьевой водой и горячее питание Работников;

- обеспечить перевозку Работника, пострадавшего от несчастного случая на производстве, в медицинские учреждения или к месту жительства транспортными средствами за счет Работодателя.

7.6. Работодатель обязуется на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение №\_\_), обеспечить хранение, ремонт, стирку, чистку, сушку, замену специальной одежды, обуви.

7.7. на работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредно действующих веществ, работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства (Приложение №\_\_).

7.8. Стороны исходят из того, что Профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. в то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) Работника. Для этого Профсоюз вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной Профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или Работодателю вместе с постановлением Профкома, в котором излагаются его предложения. Если вопреки позиции Работодателя, заключение подтверждает мнение Профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), Работодатель компенсирует Профсоюзу понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

7.9. Стороны размещают в помещениях и на территории организации, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИДа, совместно проводят обучение по вопросам ВИЧ/СПИДа в соответствии со Сводом практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда».

7.10. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.11. Стороны договорились, что помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с законодательством, Работодатель выплачивает ему:

- единовременное пособие в повышенном на \_\_\_% размере;
- надбавку в размере \_\_\_% среднего месячного заработка сверх полагающихся потерпевшему по закону возмещения вреда и пенсии. *(Размер надбавки устанавливается с учетом процента потери профессиональной трудоспособности).*

7.12. Лицам, имеющим по закону право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, Работодатель выплачивает единовременное пособие в размере \_\_\_\_\_, а также производит оплату расходов, связанных с погребением.

7.13. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7.14. Работодатель и Профсоюз оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченным Профкома по охране труда в выполнении возложенных на них обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном Профкома по охране труда.

7.15. Профком и уполномоченные Профкома по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

7.16. в организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза в количестве \_\_\_\_ человек.

Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать организационное содействие работе комиссии по охране труда.

7.17. Членам комиссии по охране труда и уполномоченным Профкома по охране труда предоставляется \_\_\_\_ часа в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда, а также возможность обучения по вопросам охраны труда не менее \_\_\_\_ дней в году с сохранением средней заработной платы.

7.18. Стороны устанавливают порядок, при котором к Работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в организации, применялись бы меры морального и материального поощрения. Указанные Работники представляются к поощрению руководством своего подразделения по согласованию с Профкомом ежегодно до \_\_\_\_ (указать дату).

7.19. Работодатель предоставляет Работникам, проходящим вакцинацию (ревакцинацию) против коронавирусной инфекции, два оплачиваемых выходных дня.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

8.1. Стороны проводят согласованную политику в области создания и обеспечения необходимых социальных гарантий Работникам, развития культуры, спорта, организации отдыха Работников и членов их семей.

8.2. Стороны совместно организуют культурно-массовые корпоративные мероприятия, спортивные

праздники и соревнования в массовых видах спорта семейной направленности<sup>56</sup>.

8.3. Работодатель обязуется не допускать нецелевое использование объектов социальной инфраструктуры организации<sup>57</sup>.

8.4. Работодатель финансирует условия для занятий Работников и членов их семей физической культурой и спортом: *(например, приобретение спортивных тренажеров, аренда дорожек в плавательном бассейне и т.п.; указать, сколько средств на это направляется)*.

8.5. Стороны проводят следующие мероприятия по социальной поддержке молодых специалистов: *(указать)*<sup>58</sup>.

8.6. Работодатель оказывает материальную помощь Работникам:

- к ежегодному оплачиваемому отпуску – в размере \_\_\_\_;
- при рождении (усыновлении (удочерении) ребенка, установлении опеки над ребенком – в размере \_\_\_\_;
- многодетным семьям - в размере \_\_\_\_;
- родителям, воспитывающим детей без участия другого родителя – в размере \_\_\_\_;
- родителям детей-инвалидов в возрасте до 18 лет в размере \_\_\_\_;
- в связи с поступлением ребенка в школу – в размере \_\_\_\_;
- в связи с бракосочетанием Работника – в размере \_\_\_\_;
- при увольнении в связи с достижением пенсионного возраста – в размере \_\_\_\_ (в зависимости от стажа работы у данного работодателя);
- в связи с юбилейной датой, праздничной датой *(указать, какими именно)* – в размере \_\_\_\_;

56 П. 29 Приложения к Московскому трехстороннему соглашению на 2022 - 2024 годы.

57 П. 27 Приложения к Московскому трехстороннему соглашению на 2022 - 2024 годы.

58 П. 26 Приложения к Московскому трехстороннему соглашению на 2022 - 2024 годы.

- в связи с переездом на новое место жительства - в размере \_\_\_\_;
- в связи со смертью члена семьи Работника – в размере \_\_\_\_;
- членам семьи Работника в связи со смертью Работника – в размере \_\_\_\_;
- в случае продолжительной болезни Работника, членов семьи Работника – в размере \_\_\_\_;
- в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством в целях возмещения причиненного им материального ущерба или вреда их здоровью – в размере \_\_\_\_;
- бывшим Работникам – участникам Великой Отечественной войны и труженикам тыла, детям войны, инвалидам войны, ветеранам боевых действий – в размере \_\_\_\_;
- в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству Профкома.

8.7. Работодатель компенсирует затраты (частично – указать, в каком размере; или полностью) на санаторно-курортное лечение или отдых следующим категориям:

- Работникам, имеющим хронические заболевания по медицинским показаниям;
- Работникам для восстановления здоровья, функционального состояния и трудоспособности после перенесенного заболевания или травмы;
- Работникам, имеющим детей в возрасте до 16 лет с хроническими заболеваниями по медицинским показаниям и т.п.;
- указать другие категории работников.

8.8. Работники, имеющие детей в возрасте до \_\_\_\_ лет, обеспечиваются путевками в детские оздоровительные лагеря, путевками в санатории, пансионаты, дома отдыха по программам «Мать и дитя» за \_\_\_\_% полной стоимости. Многодетным семьям, семьям с детьми-инвалидами в возрасте до 18 лет, одиноким родителям гарантируется бесплатное получение путевки.

8.9. Работодатель направляет не менее \_\_\_\_\_ тыс. руб. на негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное медицинское страхование работников и членов их семей<sup>59</sup>.

8.10. Работодатель по заявке Профсоюза перечисляет Профсоюзу средства в размере не менее \_\_\_\_\_ тыс. руб. для приобретения для детей и внуков Работников новогодних подарков и билетов на новогодние представления. Порядок и условия предоставления новогодних подарков и билетов на новогодние представления определяется Профкомом по согласованию с Работодателем.

8.11. Работнику на период нахождения в отпуске по беременности, родам и уходу за ребенком ежемесячно производится дополнительная выплата в размере \_\_\_\_\_ тыс.руб. за счет средств Работодателя<sup>60</sup>.

8.12. Работодатель оплачивает из расчета \_\_\_\_\_ рублей на каждый подарок, а Профсоюз организует поздравление и вручение подарков в связи с торжественными событиями в жизни Работника (*перечислить, какие именно: проводы в армию и возвращение со срочной службы, рождение ребенка и др.*).

8.13. Работодатель предоставляет Работникам в их рабочий день бесплатное (*или частично оплачиваемое*) питание или выплачивать каждому Работнику компенсацию стоимости питания из расчета \_\_\_\_\_ руб. за рабочий день. Эта сумма подлежит индексации в зависимости от роста цен. Размер предоставляемой компенсации определять по согласованию с Профкомом.

8.14. Работодатель осуществляет следующие меры социальной поддержки неработающих пенсионеров по старости, пропра-

---

59 П. 10 Приложения к Московскому трехстороннему соглашению на 2022 - 2024 годы.

60 П. 12 Приложения к Московскому трехстороннему соглашению на 2022 - 2024 годы.

ботавших в организации более \_\_\_\_ лет и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из организации<sup>61</sup>:

- сохранение пользование полисом добровольного медицинского страхования;
- доплата к пенсии в размере \_\_\_\_ руб.;
- подарки к профессиональному празднику и т.п.

8.15. На похороны бывших Работников – неработающих пенсионеров по старости, проработавших в организации более \_\_\_\_ лет и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из организации, члену семьи или иному лицу, предъявившему оригинал свидетельства о смерти бывшего Работника, выделяется материальная помощь в размере \_\_\_\_\_ руб.

8.16. К Новому году (*указать другие общегосударственные и профессиональные праздники*) Работникам вручаются ценные подарки стоимостью не менее \_\_\_\_ руб.

8.17. Работодатель осуществляет компенсацию расходов Работников на проезд от места жительства к месту работы и обратно в размере \_\_\_\_\_ руб.

Работодатель организует бесплатную перевозку до места работы и обратно Работников, занятых в «вечернюю» и ночную смены (*вариант - всех Работников*) транспортом организации или по договору с транспортной организацией.

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

9.1. Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профсоюза со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с информацией о деятельности Профсоюза, о социальном партнерстве в организации.

---

61 П. 11 Приложения к Московскому трехстороннему соглашению на 2022 - 2024 годы.

9.2. Работодатель предоставляет Профсоюзу на период действия коллективного договора в бесплатное пользование офисное помещение №\_\_\_ на \_\_\_ этаже здания по адресу \_\_\_\_\_, оборудованное согласно приложению №\_\_\_, и обеспечивает за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения.

9.3. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу оргтехнику, компьютерную, множительную технику согласно Приложению №\_\_\_ и осуществляет ее техническое обслуживание и замену.

9.4. Для обеспечения деятельности Профсоюза бесплатно предоставляются телефонная связь с выходом на межгород и доступ в Интернет, а также доступ в систему электронного документооборота Работодателя.

9.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

С этой целью Работодатель осуществляет подписку необходимых периодических изданий по списку, представляемому Профсоюзу не позднее \_\_\_\_\_; предоставляет в пользование Профсоюза справочную правовую систему \_\_\_\_\_ и оплачивает обновление ее содержания.

9.6. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу (*вариант* – обязуется один раз в год арендовать при наличии письменной заявки, поданной не менее чем за \_\_\_ дней до планируемой даты) зал для проведения профсоюзных собраний (конференций).

9.7. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно бесплатно удерживает и перечисляет на счет, указанный

Профсоюзом, членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников в размере \_\_\_ % заработной платы одновременно с ее выплатой.

Письменные заявления Работников, являющихся членами профсоюза, о перечислении Работодателем членских профсоюзных взносов из их заработной платы сохраняют свою силу при:

- переводе или перемещении Работника;
- смене собственника и (или) единоличного исполнительного органа организации;
- смене наименования и (или) реорганизации организации;
- смене наименования и (или) реорганизации Профсоюза.

Письменные заявления Работников о перечислении членских профсоюзных взносов хранятся в бухгалтерии в течение всего периода трудовых отношений Работодателя с Работником.

9.8. В случае если Работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, Работодатель обязуется:

1) ежемесячно перечислять на счет, указанный Профсоюзом, денежные средства из заработной платы Работника на условиях и в порядке, которые установлены настоящим коллективным договором для перечисления членских профсоюзных взносов;

2) обеспечивать участие Профкома в рассмотрении вопросов, связанных с:

- наложением дисциплинарных взысканий;
- рассмотрением вопросов возмещения вреда в результате несчастного случая на производстве;
- увольнением по инициативе Работодателя;
- переводом на другую работу;
- изменением условий труда;
- неправомерными действиями Работодателя при обработке и защите персональных данных работника;
- урегулированием разногласий при непосредственных пе-

реговорах с Работодателем и рассмотрении индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам;

– в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ для членов профсоюза.

#### 9.9. Бухгалтерия Работодателя:

– ежемесячно и ежегодно проводит сверку расчетов по членским профсоюзным взносам;

– в конце года представляет Профкому документ, содержащий сведения о сумме членских профсоюзных взносов, удержанных у каждого члена профсоюза.

9.10. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет Профсоюза денежные средства в размере \_\_\_\_ (например, 0,3% фонда оплаты труда) на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в организации.

9.11. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в (указать, какой именно) срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать на их счет мотивированные ответы.

9.12. Работодатель обеспечивает участие с правом голоса: председателя Профсоюза или другого представителя Профсоюза (по согласованию) в управленческих совещаниях на уровне дирекции, председателей структурных подразделений Профсоюза – в управленческих совещаниях на уровне соответствующих структурных подразделений организации<sup>62</sup>.

Представители Профсоюза в обязательном порядке

---

62 П. 23 Приложения к Московскому трехстороннему соглашению на 2022 - 2024 годы: «Предоставлять право председателю первичной профсоюзной организации или его заместителю принимать участие в оперативных совещаниях и заседаниях правления организации с правом голоса в соответствии с уставными документами или коллективным договором».

включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации; по аттестации Работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве (*перечислить все виды комиссий, создаваемых в организации*).

9.13. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением Коллективного договора, соглашений, уполномоченные представители Профсоюза, вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать цеха, отделы, мастерские, другие места работы в организации;

- в интересах Работника (с его письменного согласия) запрашивать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять условия труда, порядок начисления по заработной плате и т.п.

- осуществлять общественный контроль работы прямо или косвенно подконтрольных Работодателю предприятий общественного питания и других организаций, осуществляющих обслуживание Работников.

9.14. Через средства информации, имеющиеся в организации (*назвать, какие именно*), Профсоюз вправе информировать Работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

9.15. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время \_\_\_\_\_ профсоюзных собраний (конференций) в год при условии заблаговременного согласования Профсоюзом времени их проведения (не позднее чем за \_\_\_ дней).

9.16. Не освобожденным от основной работы руководителям Профсоюза за дополнительную работу, предоставляются дополнительные отпуска из расчета средней заработной платы:

- председателю Профсоюза – \_\_\_ календарных дней;
- заместителю председателя Профсоюза – \_\_\_ календарных дней.

9.17. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от выполнения трудовых обязанностей, уполномоченным Профкома по охране труда, представителям Профсоюза в комиссиях (комитетах) организации предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей:

- председателю Профсоюза – \_\_\_ часов в неделю;
- заместителю председателя Профсоюза – \_\_\_ календарных дней;
- членам выборных профсоюзных органов, уполномоченным Профкома по охране труда и другим представителям Профсоюза – \_\_\_ – часов в неделю.

*(Можно уточнить порядок использования этого времени, а именно, за какой срок, письменно или устно должен быть предупрежден о предстоящем уходе с рабочего места непосредственный руководитель таких работников).*

9.18. Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

9.19. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

9.20. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работником, избранным в состав Профкома и контрольно-ревизионной комиссии Профсоюза и не освобожденным от основной работы, производится по согласованию с вышестоящим выборным профсоюзным органом<sup>63</sup>.

9.21. Работникам, избранным в состав выборных коллегиальных органов профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы, при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя предоставляются следующие дополнительные гарантии \_\_\_\_\_ (указать)<sup>64</sup>.

9.22. Работодатель предоставляет Профкому условия для осуществления профсоюзного контроля за предоставлением сведений в Социальный фонд России для осуществления всех видов страхового обеспечения, производимых за счет средств бюджета Социального фонда России, включая сведения в части оплаты первых трех дней временной нетрудоспособности за счет средств Работодателя<sup>65</sup>.

## 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль за выполнением Коллективного договора в организации осуществляется комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, действующей на основании утвержденного Сторонами Положения (Приложение № \_\_\_\_).

10.1.1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений проверяет выполнение Коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, Профсоюза, отдельных Работников. Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза в квартал, с обязательным оповещением работников через информационный

---

63 П. 21 Приложения к Московскому трехстороннему соглашению на 2022 - 2024 годы.

64 П. 20 Приложения к Московскому трехстороннему соглашению на 2022 - 2024 годы.

65 П. 5 Приложения к Московскому трехстороннему соглашению на 2022 - 2024 годы.

стенд (варианты – на собрании, через средства массовой информации в организации и т.д.) об итогах проводимых проверок.

Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании (конференции) Работников, проводимом ежегодно (вариант - раз в полугодие). от каждой из Сторон на собрании (конференции) выступают их руководители.

На время осуществления деятельности по контролю за выполнением Коллективного договора члены комиссии по регулированию социально-трудовых отношений освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.

*(Вариант 1, без образования комиссии).* Работодатель и Профком систематически проверяют выполнение Коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем раз в квартал (вариант - раз в полугодие) проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в год (полугодие) отчитываться о выполнении Коллективного договора на собрании (конференции) Работников.

*(Вариант 2, без образования комиссии).* Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется обеими Сторонами. Работодатель и Профком отчитываются о его результатах на собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно (вариант – раз в полугодие, квартал). с отчетом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

10.2. Профсоюз, как представитель Работников, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий;
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает ее не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;
- при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

10.3. Стороны предоставляют имеющуюся у них информацию для осуществления контроля за выполнением Коллективного договора в срок не позднее 14 календарных дней со дня получения запроса другой Стороны.

10.4. Стороны и их представители, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.5. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения<sup>66</sup>.

10.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии со ст. 401 ТК РФ.

В случае возникновения коллективного трудового спора стороны передают его на рассмотрение в Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» и обязуются выполнять его решения<sup>67</sup>.

10.7. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

10.8. В период действия Коллективного договора Стороны имеют право продлевать его действие на срок не более трех лет.

---

<sup>66</sup> в соответствии со ст. 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора может также производиться в порядке, установленном в самом коллективном договоре.

<sup>67</sup> П. 24 Приложения к Московскому трехстороннему соглашению на 2022 - 2024 годы: «Предусматривать включение положений о передаче коллективного трудового спора в случае его возникновения на рассмотрение в учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» и выполнении его решений.

10.9. Стороны обязуются начать переговоры по подготовке проекта и заключению нового коллективного договора не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

*Учебное издание*

**Татарникова Светлана Николаевна**

**Коллективный договор.  
Разработка, заключение, контроль за выполнением**

В авторской редакции

Подписано в печать 12.07.2024.  
Формат 430×307 1/16. Усл.печ.л 10,9. Бумага офсетная.  
Тираж 50 экз. Заказ №74

Издательство «Учебно-исследовательский центр  
Московской Федерации профсоюзов»  
г. Москва, ул. Маломосковская, д.10

Отпечатано в типографии «Полиграф Вектор»  
г. Москва, ул. Бобруйская, д. 6, к. 1, кв. 56, ком. 1

ISBN 978-5-6052340-0-5



9 785605 234005