

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**  
**по ведению коллективных переговоров**  
**и заключению (внесению изменений и дополнений) коллективного договора**

**1. Общие положения**

Регулирование социально-трудовых отношений государственными органами, профессиональными союзами, представляющими интересы работников, работодателями в Курганской области в последние годы стало все более опираться на принципы социального партнерства. Эта форма социального взаимодействия является важнейшим инструментом достижения общественного согласия, снижения социальной напряженности и конфронтации различных социальных групп и стала объективной реальностью.

Постоянно действующими органами социального партнерства в области являются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: Областная трехсторонняя, городские трехсторонние, аналогичные районные комиссии в муниципальных образованиях, формируемые на принципах добровольности участия, паритетности и полномочности представительства, самостоятельности и независимости, равноправия и взаимной ответственности сторон - исполнительных органов государственной власти, местного самоуправления, объединений и организаций профсоюзов, работодателей.

В рамках указанных комиссий осуществляется вся работа по подготовке, заключению и реализации трех (двух) сторонних соглашений по социально-экономическим вопросам, согласовываются социально-экономические интересы сторон соглашений, обеспечивается равноправное сотрудничество органов государственной власти и местного самоуправления, профсоюзов и работодателей области при выработке общих принципов регулирования социально-трудовых отношений на различных уровнях социального партнерства.

Все это способствует улучшению конструктивного диалога между органами исполнительной власти, местного самоуправления, профсоюзами и работодателями при разработке основных направлений социально-экономической политики, разрешению возникающих противоречий в сфере социально-трудовых отношений, убежденности сторон партнерских отношений в том, что только путем взаимовыгодного цивилизованного диалога они смогут добиться реализации своих законных интересов, обеспечить эффективное развитие экономики, значительно поднять жизненный уровень и благосостояние населения области.

Совершенствуется работа по развитию системы коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на уровне предприятий, организаций.

Коллективный договор занимает особое место в системе социального партнерства.

Согласно статье 40 ТК РФ коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Основным назначением коллективного договора является установление льгот и преимуществ для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями с учётом финансово-экономического положения работодателя (Ст. 40 ТК РФ).

Работники рассматривают коллективный договор как инструмент, при помощи которого они могут согласовать с работодателем необходимые для себя льготы и компенсации.

КД нужен прежде всего для того, чтобы закрепить права и обязанности руководителя и работников, учесть их взаимные интересы по следующим вопросам:

- размер заработной платы и других денежных выплат;
- механизм регулирования заработной платы исходя из роста цен (т.е. индексация заработной платы и доходов);
- система денежных компенсаций за работу в ночное время или праздничные дни;
- занятость и переквалификация;
- продолжительность рабочего дня и рабочей недели;
- длительность оплачиваемого отпуска;
- условия и охрана труда;
- контроль за выполнением коллективного договора.

Для работодателя это дополнительные обязанности, впрочем, гарантирующие организацию от забастовок. На самом деле значение коллективного договора в жизни и деятельности организации нужно рассматривать значительно шире.

Стратегия организации представляет собой детальный всесторонний и комплексный план, предназначенный для того, чтобы обеспечить достижение главных целей организации. И главным разделом этого перспективного плана должен быть раздел по работе с персоналом. Любые стратегические цели организации, не закрепленные грамотной кадровой политикой, заранее обречены на провал. Отсутствие партнерских отношений внутри организации не позволяет развиваться ей как единому, целостному организму. Вектор целей каждого отдельного работника не совпадает с вектором развития организации. Отсутствие прозрачности в системе оплаты труда, четко сформулированных систем стимулирования и мотивации приводит к созданию социальной напряженности, и, как следствие, к низкой производительности труда. Если к этому прибавить отрицательные внешние факторы, которые подстерегают на каждом шагу, то становится понятно, что успехов в бизнесе будет добиться нелегко. Коллективный договор, если он составлен грамотно, финансово и экономически просчитан, то есть, реален - это прекрасный инструмент для решения перспективных планов организации.

**Если Вы - руководитель организации, то мы предлагаем на Ваше рассмотрение еще несколько причин, по которым можно сделать выбор в пользу коллективного договора:**

1. Многие составляющие кадровой политики могут быть нормативно закреплены в коллективном договоре. Коллективный договор необходим Вам как локальный нормативно - правовой акт, обосновывающий Ваши решения как руководителя организации.

2. Конкурентная борьба между предприятиями внутри одной отрасли порождает конкуренцию за лучшие профессиональные кадры. И, конечно, в этой связи наиболее предпочтительными выглядят те предприятия, руководители которых берут на себя ответственность за своих работников. Наличие коллективного договора в организации как раз является документальным подтверждением этому. Установление показателей премирования, системы доплат и надбавок, предоставление медицинского страхования, займов на покупку жилья и обучения, прочих поощрений и льгот позволяет избежать текучести кадров и удержать квалифицированных специалистов.

3. Прозрачные системы оплаты труда, утвержденные коллективным договором, помогут сохранить социальную стабильность в коллективе, а системы стимулирования и мотивации - повысить производительность труда.

4. Коллективный договор является актом непосредственного участия трудовых коллективов в правовом регулировании труда работников, в создании локальных норм трудового права и в управлении предприятием.

5. Коллективный договор позволяет максимально сократить и упорядочить объем документооборота по социально-трудовым вопросам и исключить возможные ошибки при применении правовых норм. Руководитель учреждения не имеет

возможности контактировать непосредственно с каждым своим работником и оговаривать все аспекты установления трудовых отношений в трудовом договоре. Для этого и существуют внутренние локальные акты, которые, как правило, являются приложением к коллективному договору: ПВТР, положения по оплате труда, охране труда.

6. С помощью коллективного договора работодатель может управлять налогооблагаемой базой своей компании. Включение расходов на работников в коллективный договор - залог отнесения их к суммам, снижающим налоговую базу по налогу на прибыль (ст.ст. 250, 255 Налогового кодекса РФ).

7. Если говорить об имидже, то наличие коллективного договора характеризует предприятие как социально ответственное, или, как минимум, ориентированное на социальную ответственность.

Организации, имеющие коллективный договор, как правило, пользуются большей поддержкой в органах государственной власти и местного самоуправления.

Важно при определении содержания КД учитывать, что **около 70 статей ТК РФ прямо отсылают к коллективному договору, и поэтому эти вопросы рекомендуется подробно осветить** в данном акте, например:

Статья 116 ТК РФ позволяет в КД определить иные случаи, помимо перечисленных в трудовом законодательстве, предоставления работникам дополнительных отпусков.

Положение статей 101 и 119 ТК РФ допускают в КД устанавливать перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём и компенсацию - дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск.

В соответствии со ст. 136 ТК РФ, КД устанавливаются сроки и место выплаты заработной платы.

Согласно ст. 134 ТК РФ устанавливается механизм регулирования оплаты труда с учётом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определённых КД.

Статья 135 ТК РФ гласит, что в КД устанавливаются системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, 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.

Статья 139 ТК РФ позволяет в КД предусмотреть иные, по сравнению с указанными в законе 12 месяцами, периоды для расчёта средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Статьи 152-154 ТК РФ позволяют увеличивать в КД компенсации за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни и работу в ночное время.

Положения статей 178 и 179 ТК РФ допускают возможность в КД предусмотреть выплату выходных пособий при увольнении в повышенных размерах, а также обстоятельства, и категории работников, пользующихся преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников.

Статья 180 ТК РФ - о дополнительных по сравнению с установленными законодательством мерах, принимаемых работодателем при угрозе массовых увольнений;

Статья 191 ТК РФ - об иных видах поощрений работников, помимо названных в ТК РФ;

Статья 219 ТК РФ в КД могут устанавливаться повышенные или дополнительные компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Статья 168 ТК РФ - о порядке и конкретных размерах (в пределах, установленных законодательством) возмещения расходов, связанных со служебными командировками и т.д.

Коллективный договор даёт возможность наиболее полного урегулирования социально-трудовых отношений на уровне организации, с тем, чтобы правовые нормы, закрепленные в законодательстве и дополнительные социальные гарантии сверх законодательства, могли быть реализованы наиболее эффективно с учетом и интересов работников, и развития производства.

Так как КД является важнейшим внутренним локальным актом, содержащим обязательства работодателя и коллектива, следует чётко понимать, зачем он нужен работодателю, какова процедура его подготовки и принятия, в каком порядке КД предоставляется на уведомительную регистрацию.

## **2. Порядок ведения переговоров по заключению коллективного договора (внесению изменений и дополнений).**

Представители работников и работодателей имеют право проявить инициативу по проведению переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора (ст. 36 ТК РФ). В течение 3 месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора или в сроки, определенные этим документом, любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора. Целесообразно начинать переговоры по заключению коллективного договора за 3-4 месяца до окончания финансового года, с тем, чтобы обязательства коллективного договора нашли отражение в статьях расходов предприятия на новый год.

### **2.1. Этапы ведения переговоров:**

#### **2.1.1. Принимается решение о необходимости заключения коллективного договора и о начале переговоров** представителями работников или работодателя,

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (Ст. 29 ТК РФ).

Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и 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, как правило, первичная профсоюзная организация. (Ст.29 ТК РФ).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (Ст.30 ТК РФ).

В соответствии со ст. 31 ТК РФ, представителями работников могут являться и иные представители (представитель) либо представительный орган, избираемые работниками на общем собрании тайным голосованием и уполномоченные этим собранием в случае отсутствия в организации профсоюзной организации.

Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами (Ст.33 ТК РФ).

#### **2.1.2. Уведомление** о начале переговоров письменно направляется другой стороне.

Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней. (Ст. 36 ТК РФ).

### **Почему уведомление должно быть письменным?**

Это необходимо для подтверждения факта обращения к другой стороне. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся 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 - подвергаются штрафу в размере от одной тысячи до трёх тысяч рублей (ст. 5.28. КоАП РФ).

Уведомление следует вручить в установленном порядке лицу, ответственному за прием деловой корреспонденции в организации, или послать почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

Иногда вручение уведомления «по всем правилам» воспринимается как скрытый вызов и задает переговорам конфронтационный настрой. Чтобы этого не случилось, обязательно сообщайте другой стороне в устной беседе о своем намерении направить ей это уведомление.

### **2.1.3. Создается постоянно действующая Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора (далее Комиссия) на равноправной основе (Ст.35ТКРФ).**

Издаётся приказ, согласованный с профсоюзным комитетом, определяющий состав Комиссии, сроки, место и порядок ведения переговоров. *(Если в организации Комиссия уже образована, то приказом ей поручается ведение переговоров, подготовка проекта и подведение итогов выполнения действующего коллективного договора)*. Участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора.

Состав Комиссии, сроки, место и порядок проведения переговоров могут определяться Положением о порядке ведения переговоров между работниками и работодателем по заключению коллективного договора, утверждаемым приказом (распоряжением) руководителя организации и постановлением профсоюзного комитета.

### **2.1.4. Вырабатывается проект коллективного договора (изменений и дополнений).** Представители работников могут запрашивать необходимую полную и достоверную информацию. Информация должна включать доходы организации, уровень заработной платы, размер дивидендов по акциям и т.д.

Согласно ст. 41 ТК РФ содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения, имеющие с ним равную юридическую силу.

### **2.1.5. Руководитель организации предоставляет запрашиваемую информацию в течение 2 недель со дня получения запроса (ст.37 ТК РФ).**

Профсоюзный комитет имеет право пригласить экспертов, специалистов и посредников для участия в коллективных переговорах.

### **2.1.6. Комиссия обсуждает проект коллективного договора (изменений и дополнений).**

**2.1.7. Проект коллективного договора (изменений и дополнений) направляется для обсуждения в подразделения.**

После того, как Комиссия согласовала основное содержание коллективного договора (изменений и дополнений), зафиксировав не согласованные пункты в протоколе разногласий, работодатель обеспечивает размножение проекта коллективного договора и обсуждение его в подразделениях организации.

Обсуждение - процедура, обеспечивающая непосредственное участие работников в коллективно-договорном процессе, и поэтому к ее организации следует отнестись предельно внимательно.

**2.1.8. Комиссия дорабатывает проект коллективного договора (изменений и дополнений) с учетом предложений, поступивших в ходе обсуждения в подразделениях.**

**2.1.9. Согласованный проект коллективного договора (изменений и дополнений) утверждается общим собранием или конференцией работников.**

Собрание (конференция) работников утверждает, а не принимает или одобряет коллективный договор (изменения и дополнения). Почему? Собрание не может принимать коллективный договор, внося понравившиеся изменения, поскольку этот документ является результатом согласованного решения представителей сторон и основан на добровольности принятия обязательств. Однако, собрание (конференция) вправе не утвердить коллективный договор (изменения и дополнения), если оно не согласно с его содержанием. В этом случае стороны вынуждены возобновить процесс переговоров с учетом предложений собрания (конференции) работников.

**2.1.10. Коллективный договор в семидневный срок направляется работодателем в местный орган по труду для уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).**

При регистрации коллективного договора (изменений и дополнений), соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор (изменения и дополнения), а также в Государственную инспекцию труда в Курганской области.

Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению. В связи с этим в организации следует издать совместный приказ-постановление работодателя и профсоюзного комитета, в котором отразить, что мероприятия коллективного договора (перечислить) ухудшают положение работников по сравнению с законодательством, соглашениями и не подлежат применению.

С приказом-постановлением должны быть ознакомлены все работники организации.

Мало заключить коллективный договор, необходимо еще и постоянно контролировать его выполнение.

Общей практикой стал отчет каждое полугодие о выполнении коллективного договора перед работниками (ст. 18 Закона Курганской области «О регулировании системы социального партнерства в Курганской области» от 02.07.2002г. № 199).

От каждой из сторон на собрании (конференции) выступают их первые руководители.

Согласованный сторонами порядок контроля следует отразить в тексте коллективного договора

**Первичная профсоюзная организация**

\_\_\_\_\_ (наименование организации)

**ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ**

**Постановление**

№ \_\_\_\_\_

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

В соответствии со ст. 36 Трудового кодекса Российской Федерации

профсоюзный комитет \_\_\_\_\_

(наименование организации)

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

Предложить работодателю:

1. Начать переговоры с \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по заключению (внесению изменений, дополнений) коллективного договора на 20\_\_ г.

2. В семидневный срок издать приказ о начале переговоров;

3. Поручить ведение переговоров Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора, образованной решениями профсоюзного комитета (протокол №\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.) и работодателя (приказ №\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.). *(Если Комиссия не образована, то следует одновременно предложить образовать ее, а также утвердить положения о Комиссии и о порядке ведения переговоров и заключения коллективного договора).*

4. Переговоры провести в течение \_\_\_\_\_ месяцев и заключить коллективный договор (изменения и дополнения) до \_\_\_\_\_

5. Заседания Комиссии проводить по вторникам или средам в любое удобное стороне работодателя время, местом переговоров определить \_\_\_\_\_

Постановление принято единогласно.

Председатель профсоюзного комитета \_\_\_\_\_

**Первичная профсоюзная организация**

\_\_\_\_\_ (наименование организации)

**ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ**

№ \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Руководителю**

\_\_\_\_\_ (наименование организации)

Профсоюзный комитет \_\_\_\_\_ (наименование организации)

уведомляет Вас о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного договора (внесению изменений и дополнений) на \_\_\_\_\_ год(ы).

В соответствии со ст. 36 ТК РФ предлагаем в семидневный срок издать приказ о сроках разработки проекта и заключения коллективного договора (изменений и дополнений). Ведение переговоров и подготовку проекта коллективного договора (изменений и дополнений) предлагаем поручить Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора, образованной решениями профсоюзного комитета (протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.) и работодателя (приказ № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.), определив порядок и место ее работы (*Если Комиссия не образована, то следует одновременно предложить образовать ее, а также утвердить положения о Комиссии и о порядке ведения переговоров и заключения коллективного договора*).

Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течение \_\_\_\_\_ месяцев и заключить коллективный договор (изменения и дополнения) до \_\_\_\_\_ (число, месяц)

Заседания Комиссии предлагаем проводить еженедельно по вторникам или средам в любое удобное стороне работодателя время, местом переговоров определить \_\_\_\_\_.

Председатель профсоюзного комитета \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Первичная профсоюзная организация**

\_\_\_\_\_ (наименование организации)

**ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ**

**Постановление**

№ \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

В соответствии со статьями 29, 35, 37 ТК РФ

Профсоюзный комитет \_\_\_\_\_  
(наименование организации)

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения и организации контроля за выполнением коллективного договора образовать постоянно действующую Комиссию на равноправной основе (ст. 35 ТК РФ), включив в нее по \_\_\_\_\_ представителей от работников и работодателя.

2. Утвердить представителей работников в Комиссии в следующем составе:

1. \_\_\_\_\_, председатель профсоюзного комитета;

2. \_\_\_\_\_, заместитель председателя профсоюзного комитета;

3. \_\_\_\_\_, член профсоюзного комитета;

4. \_\_\_\_\_, член профсоюза

5. \_\_\_\_\_, член профсоюза

3. Наделить делегированных в состав Комиссии \_\_\_\_\_ представителей первичной профсоюзной организации полномочиями на:

- ведение коллективных переговоров;

- подготовку проектов коллективного договора (дополнений и изменений);

- организацию контроля за выполнением коллективного договора.

4. Наделить председателя профсоюзного комитета \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (наименование организации)

полномочиями координатора Комиссии со стороны работников и правом подписания коллективного договора.

5. Наделить зам. председателя профсоюзного комитета полномочиями заместителя координатора Комиссии со стороны работников.

6. Одобрить проект Положения о Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора \_\_\_\_\_.

(наименование организации)

7. Одобрить проект Положения о ведении переговоров и заключению коллективного договора.

Постановление принято единогласно.

Председатель профсоюзного комитета \_\_\_\_\_

**Первичная профсоюзная организация**

\_\_\_\_\_ (наименование организации)

**ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ**

№ \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Руководителю**

\_\_\_\_\_ (наименование

организации)

Профсоюзный комитет предлагает:

I. В соответствии со статьей 35 ТК РФ для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения и организации контроля за выполнением коллективного договора образовать постоянно действующую Комиссию на равноправной основе, включив в нее по \_\_\_\_\_ представителей от работников и работодателя.

На основании ч. 2 ст. 29, ч. 1 и ч. 7 ст. 35 ТК РФ Постановлением профсоюзного комитета № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200\_\_ г. в состав Комиссии направлены следующие представители работников:

1. \_\_\_\_\_, председатель профсоюзного комитета, координатор комиссии, наделен правом подписания коллективного договора;
2. \_\_\_\_\_, заместитель председателя профсоюзного комитета, зам. координатора комиссии;
3. \_\_\_\_\_, член профсоюзного комитета;
4. \_\_\_\_\_, член профсоюза;
5. \_\_\_\_\_, член профсоюза

Представители в Комиссии наделены полномочиями на:

- ведение коллективных переговоров;
- подготовку проектов коллективного договора, дополнений и изменений в него;
- организацию контроля за выполнением коллективного договора.

II. утвердить Положение о Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора.

III. утвердить Положение о порядке ведения переговоров и заключения коллективного договора.

Приложения:

Постановление профсоюзного комитета № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. об образовании Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения и контролю выполнения коллективного договора.

2. Проект Положения о Комиссии, одобренный постановлением профсоюзного комитета № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

3. Проект Положения о порядке ведения переговоров и заключения коллективного договора, одобренный постановлением профсоюзного комитета

№ \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Председатель профсоюзного комитета \_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

**ПРИКАЗ**  
**о проведении коллективных переговоров**

В соответствии со статьей 36 Трудового кодекса Российской Федерации и предложением профсоюзного комитета (Уведомление № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.)  
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Поручить ведение переговоров по заключению коллективного договора (внесению изменений и дополнений) на \_\_\_\_\_ год(ы) постоянно действующей Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора, образованной решениями профсоюзного комитета (протокол № \_\_ от \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.) и работодателя (приказ № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.). *(Если Комиссия не образована, то следует одновременно образовать ее, а также утвердить положения о Комиссии и о порядке ведения переговоров и заключения коллективного договора).*

2. Освободить всех членов Комиссии (от работников и работодателя) от основной работы на время ее заседаний, а (список) - на все время переговоров с сохранением среднего заработка.

3. Комиссии в срок до \_\_\_\_\_ произвести проверку выполнения действующего коллективного договора, составить акт проверки, дать предложения.

4. Комиссии в срок до \_\_\_\_ разработать проект коллективного договора (изменений и дополнений), согласовать его условия.

5. Руководителям подразделений в срок до \_\_ провести обсуждение проекта коллективного договора (изменений и дополнений) в структурных подразделениях, обобщить предложения и замечания, высказанные на собраниях работниками организации.

6. « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ года провести собрание (конференцию) по утверждению коллективного договора (изменений и дополнений).

7. Заседания комиссии проводить еженедельно по вторникам в 15.00.

8. Начальнику АХО подготовить помещение \_\_\_\_\_ для ведения переговоров.

Руководитель организации \_\_\_\_\_

“Согласовано”

(Постановление ПК № \_\_ от \_\_\_\_\_)

Председатель профсоюзного комитета \_\_\_\_\_

**ПРИКАЗ**

**об образовании Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора**

В соответствии со статьей 35 Трудового кодекса Российской Федерации и предложением профсоюзного комитета (Постановление №\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.)

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Образовать постоянно действующую Комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора, включив в нее по \_\_\_\_\_ представителей от работников и работодателя в следующем составе:

от работодателя:

1. \_\_\_\_\_;
2. \_\_\_\_\_;
3. \_\_\_\_\_;
4. \_\_\_\_\_;
5. \_\_\_\_\_;
6. \_\_\_\_\_.

от работников:

1. \_\_\_\_\_, председатель профсоюзного комитета – координатор стороны работников;
2. \_\_\_\_\_, заместитель председателя профсоюзного комитета – зам. координатора стороны работников;
3. \_\_\_\_\_ представитель вышестоящей профсоюзной организации;
4. \_\_\_\_\_;
5. \_\_\_\_\_;
6. \_\_\_\_\_.

2. Утвердить проект Положения о Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора \_\_\_\_\_.

(наименование организации)

3. Наделить делегированных в состав Комиссии представителей работодателя полномочиями на:

- ведение коллективных переговоров;
- подготовку проектов коллективного договора, дополнений и изменений в него;
- организацию контроля за выполнением коллективного договора.

4. Наделить \_\_\_\_\_ полномочиями координатора Комиссии со стороны работодателя.

5. Наделить \_\_\_\_\_ полномочиями заместителя координатора Комиссии со стороны работодателя.

6. Утвердить Положение о порядке ведения переговоров и заключения коллективного договора (внесению изменений и дополнений).

Руководитель организации \_\_\_\_\_

“Согласовано”(Постановление ПК №\_\_ от \_\_\_\_\_)

Председатель профсоюзного комитета \_\_\_\_\_

Председатель профсоюзного комитета

Руководитель

\_\_\_\_\_  
(название организации)

\_\_\_\_\_  
(название организации)

## ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ

по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора \_\_\_\_\_

(наименование организации)

### 1. Общие положения.

Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора \_\_\_\_\_ (далее - Комиссия), образованная в \_\_\_\_\_ (наименование организации)

соответствии со ст. 35 Трудового кодекса Российской Федерации, в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, действующим законодательством РФ, соглашениями всех уровней, действие которых распространяется на организацию, настоящим Положением и заключенным коллективным договором.

1.2. При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны руководствуются следующими основными принципами социального партнерства:

- 1.2.1. равноправие сторон;
- 1.2.2. уважение и учет интересов сторон;
- 1.2.3. заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- 1.2.4. соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- 1.2.5. полномочность представителей сторон;
- 1.2.6. свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- 1.2.7. добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- 1.2.8. реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- 1.2.9. обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- 1.2.10. ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

### 2. Основные цели и задачи Комиссии.

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- 2.1.1. достижение согласования интересов сторон трудовых отношений.
- 2.1.2. содействие коллективно-договорному регулированию социально - трудовых отношений в организации и ее филиалах.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- 2.2.1. развитие системы социального партнерства между работниками ООО «\_\_\_\_\_» и работодателем, направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования социально-трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений;
- 2.2.2. ведение коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора (изменений и дополнений);

2.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений Комиссия:

- 2.3.1. ведет коллективные переговоры;
- 2.3.2. готовит проект коллективного договора (изменений и дополнений);
- 2.3.3. организует контроль за исполнением коллективного договора;

- 2.3.4. рассматривает коллективные трудовые споры по поводу заключения или изменения коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением;
- 2.3.5. утверждает регламент Комиссии;
- 2.3.6. создает рабочие группы с привлечением специалистов;
- 2.3.7. приглашает для участия в своей работе представителей вышестоящей профсоюзной организации, органов государственной власти и местного самоуправления, специалистов, представителей других организаций;
- 2.3.8. получает по договоренности с представительными и исполнительными органами государственной власти и местного самоуправления информацию о социально-экономическом положении в регионе, в отдельных отраслях его экономики, необходимую для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора (изменений и дополнений).

### **3. Состав и формирование Комиссии.**

3.1. При проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении коллективного договора, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности Комиссии интересы работников представляет первичная профсоюзная организация \_\_\_\_\_, интересы работодателя - руководитель \_\_\_\_\_ (наименование организации) \_\_\_\_\_ или уполномоченные им лица. (наименование организации)

3.2. Количество членов Комиссии от каждой стороны - не более 5 человек.

3.3. Первичная профсоюзная организация и работодатель самостоятельно определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации.

3.4. Образую Комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями на:

3.4.1. ведение коллективных переговоров;

3.4.2. подготовку проекта коллективного договора (изменений и дополнений);

3.4.3. организацию контроля за выполнением коллективного договора;

3.4.4. разрешение коллективных трудовых споров.

3.5. Стороны, образовавшие Комиссию, назначают из числа своих представителей в Комиссии - координатора стороны и его заместителя.

### **4. Члены Комиссии.**

4.1. Члены Комиссии:

4.1.1. участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп в соответствии с регламентом Комиссии, в подготовке проектов решений Комиссии;

4.1.2. вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп.

4.2. Полномочия членов, координаторов Комиссии и их заместителей удостоверяется соответствующими решениями сторон социального партнерства, образовавшими Комиссию.

### **5. Порядок работы Комиссии.**

5.1. Заседание комиссии правомочны, если на нем присутствуют координаторы от каждой стороны, образовавших Комиссию, или их заместители.

5.2. Первое заседание комиссии, образованной на равноправной основе по решению сторон из наделенных необходимыми полномочиями представителей, проводится не позже истечения семи календарных дней с момента получения представителями одной из сторон социального партнерства уведомления от другой стороны в

письменной форме с предложением начать коллективные переговоры или в иной срок, предложенный в уведомлении представителями стороны, инициирующей переговоры. Дата первого заседания Комиссии является датой начала переговоров.

5.3. На первом заседании комиссии председательствует координатор стороны, инициировавшей переговоры, или его заместитель.

5.4. Заседания комиссии оформляются протоколом, который ведет один из членов комиссии по поручению председателя. Протокол подписывается координаторами сторон (а в их отсутствие - их заместителями).

5.5. Решение комиссии считается принятым, если за его принятие высказались координаторы каждой стороны социального партнерства, образовавших Комиссию, а в их отсутствие - их заместители.

5.6. Ведут подготовку очередных заседаний Комиссии и председательствуют на них координаторы сторон социального партнерства (их заместители), образовавших Комиссию, по очереди.

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

5.8. Координатор стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание Комиссии:

5.8.1. обеспечивает взаимодействие сторон с целью достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение следующего заседания Комиссии;

5.8.2. утверждает по предложениям сторон перечень и состав рабочих групп (и их руководителей), создаваемых для подготовки мероприятий и проектов решений Комиссии;

5.8.3. председательствует на заседании Комиссии и организует ее работу;

5.8.4. проводит в период между заседаниями Комиссии консультации по вопросам, требующим принятия оперативного решения.

5.9. Представители сторон, подписавших коллективный договор, в период его действия имеют право проявить инициативу по проведению переговоров по его изменению и дополнению к нему или заключению нового коллективного договора.

5.10. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном для его заключения (инициатива одной из сторон, переговоры, выработка согласованного проекта изменений и дополнений, обсуждение в подразделениях и экспертиза в отраслевом республиканском комитете профсоюза, доработка проекта, утверждение на собрании /конференции/, регистрация). Решение по представленному одной из сторон проекту изменений условий коллективного договора Комиссия принимает в течение месяца со дня его подачи. Редакционные изменения по отдельным позициям коллективного договора согласовываются Комиссией в течение двух недель со дня их представления в Комиссию.

## **6. Обеспечение деятельности Комиссии**

6.1. Организационное и материально - техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется работодателем.

Председатель профсоюзного комитета

Руководитель

\_\_\_\_\_  
(название организации)

\_\_\_\_\_  
(название организации)

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке ведения коллективных переговоров между работниками \_\_\_\_\_

(название организации)

### и работодателем по заключению коллективного договора (внесению изменений и дополнений).

#### 1. Стороны, ведущие коллективные переговоры.

Сторонами коллективного договора являются: работодатель (*наименование организации, филиала, представительства, должность, Ф.И.О. руководителя организации или другого полномочного в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами лица*) и работники организации, представленные (*название органа профессионального союза, ФИО председателя профсоюзного комитета*).

Каждая из сторон знает и признает полномочия представителей другой стороны.

#### 2. Организация ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора (изменений и дополнений).

2.1. Для ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора (изменений и дополнений) стороны на равноправной основе образуют постоянно действующую комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора (Далее Комиссия) из наделенных необходимыми полномочиями представителей, выдвинутых от каждой стороны по \_\_\_\_\_ (3-5) человек.

2.2. Началом переговоров считается дата первого заседания Комиссии.

2-3. Сроки, место проведения и повестка дня заседаний Комиссии определяются решением сторон (их представителей в Комиссии).

2.4. Участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание проекта коллективного договора. Заседания Комиссии в обязательном порядке протоколируются.

2.5. Работодатель должен предоставлять другой стороне имеющуюся у него информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

2.6. Представители сторон обязуются в ходе переговоров с пониманием относиться к доводам друг друга; внимательно выслушивать их, совместно искать возможные решения, позволяющие максимально удовлетворить интересы сторон.

2.7. В ходе переговоров представители от каждой стороны вправе прерывать заседания, проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, обращаться к посредникам для поиска компромиссов и выработки правильных решений.

2.8. Общий срок ведения переговоров не должен превышать \_\_\_\_\_ (не более трех месяцев) календарных дней с момента их начала.

2.9. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются охраняемой законом государственной, коммерческой или служебной тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к установленной законодательством ответственности.

2.10. Комиссия в течение календарного месяца разрабатывает проект

коллективного договора и передает его на рассмотрение профсоюзного комитета и работодателя. Профсоюзный комитет и работодатель рассматривают проект коллективного договора в недельный срок.

2.11. Если в ходе переговоров представители сторон в Комиссии не смогли прийти к согласию по независящим от них причинам, ими составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения о мерах, необходимых для устранения этих причин, а также о сроке возобновления переговоров.

Протокол направляется в органы, полномочные решить указанные в нем вопросы.

При необходимости за счет работодателя приглашаются эксперты, посредники. На период до получения решения полномочного органа или рекомендаций посредника переговоры могут быть прерваны.

2.12. В случаях, когда согласованные решения выработать не удастся из-за позиции представителей сторон, для урегулирования разногласий используются примирительные процедуры в соответствии с действующим в Республике Башкортостан законодательством по разрешению коллективных трудовых споров.

2.13. По завершении переговоров проект коллективного договора (изменений и дополнений) в обязательном порядке передается для обсуждения на собраниях коллективов структурных подразделений организации и в отраслевой республиканский комитет профсоюза на экспертизу.

Работодатель обязан обеспечить профсоюзному комитету возможность доведения проекта коллективного договора (изменений и дополнений) до каждого работника, представлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

2.14. Комиссия с учетом поступивших в период предварительного обсуждения замечаний и предложений дорабатывает проект в течение трех дней и передает его представителям сторон коллективных переговоров.

2.15. Работодатель обязан заключить коллективный договор (изменения и дополнения) на согласованных сторонами условиях.

2.16. Согласованный сторонами коллективный договор (изменения и дополнения) выносится на утверждение общего собрания (конференции) работников организации. Оставшиеся несогласованными позиции оформляются протоколом разногласий, который включается в число приложений к коллективному договору.

2.17. В случае отказа общего собрания (конференции) работников утвердить коллективный договор (изменения и дополнения) представители работодателя и профсоюзный комитет возобновляют коллективные переговоры для поиска удовлетворяющих обе стороны решений.

Срок таких переговоров не может превышать 6 дней.

2.18. Текст коллективного договора (изменений и дополнений) доводится работодателем (его представителями) до сведения работников в течение 14 календарных дней после его подписания. Для этих целей он размножается в необходимом количестве экземпляров, которое определяется по соглашению сторон.

2.19. Подписанный сторонами коллективный договор (изменения и дополнения) в семидневный срок направляется работодателем для предварительной регистрации в вышестоящий профсоюзный орган, а затем в местный орган по труду для уведомительной регистрации.

### **3. Гарантии и компенсации за время переговоров.**

3.1. Лица, участвующие в переговорах, подготовке проекта коллективного договора (изменений и дополнений), а также специалисты, приглашенные для участия в этой работе, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором.

3.2. Оплата труда приглашенных по договоренности сторон экспертов и посредников производится по соглашению с ними работодателем.

3.3. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.

**Комиссия по ведению коллективных переговоров,  
подготовке проекта, заключению и контролю выполнения  
коллективного договора**

\_\_\_\_\_ (наименование организации)

**ПРОТОКОЛ**

№ \_\_\_\_\_ “ \_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

В переговорах участвовали:

члены комиссии: \_\_\_\_\_

На заседание приглашены: \_\_\_\_\_

Рассматриваемый вопрос: \_\_\_\_\_

Соглашение достигнуто по \_\_\_\_\_

Разногласия:

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

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

3. \_\_\_\_\_

Решили: \_\_\_\_\_

Внесены предложения:

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

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

3. \_\_\_\_\_

Дата следующего заседания \_\_\_\_\_

На следующее заседания выносятся следующие вопросы: \_\_\_\_\_

Подписи координаторов Комиссии:

\_\_\_\_\_

Секретарь: \_\_\_\_\_

**Комиссия по ведению коллективных переговоров,  
подготовке проекта, заключению и контролю выполнения  
коллективного договора**

\_\_\_\_\_ (наименование организации)

**ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ**

по условиям коллективного договора (изменений и дополнений)  
на 20 \_\_\_\_ г.

№ \_\_\_\_\_ “ \_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Всего членов Комиссии \_\_\_\_\_ чел.

Присутствовали: \_\_\_\_\_ чел.

Персонально:

\_\_\_\_\_

Слушали вопрос: \_\_\_\_\_

Выступили:

От работодателя:

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

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

(приводится содержание выступлений)

От профсоюзного комитета:

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

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

(приводится содержание выступлений)

**РЕШИЛИ:** составить перечень разногласий и вынести вопрос на

\_\_\_\_\_ (примирительную комиссию, трудовой арбитраж, отложить их рассмотрение на 10 дней).

Перечень разногласий прилагается.

Протокол подписали:

от работодателя

от профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Перечень разногласий  
по условиям коллективного договора на 20 \_\_ год(ы)**

Дата, № протокола	Кто выдвигает предложения	Содержание предложения, мотивация	Доводы, по которым отклоняется предложение	Принятое решение

Руководитель организации

Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (подпись)

**АКТ  
проверки выполнения коллективного договора**

\_\_\_\_\_ (наименование организации)

за 20 \_\_\_\_ год

Комиссия в составе: \_\_\_\_\_

произвела проверку выполнения обязательств коллективного договора за 20 \_\_ год (I полугодие 20 \_ года) и установила, что из \_\_\_\_ обязательств, включенных в коллективный договор, выполнено \_\_\_\_, не выполнено \_\_\_\_, частично выполнено \_\_\_\_, в том числе по разделам:

Раздел I.

Включено \_\_\_\_\_ обязательств, из них выполнено \_\_\_\_\_, не выполнено \_\_\_\_\_ выполнено частично \_\_\_\_\_

Указывается по каждому разделу количество выполненных и невыполненных обязательств, перечень невыполненных обязательств, причины их невыполнения, ответственные лица, предлагаемые меры.

Члены комиссии: \_\_\_\_\_

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

**ПРОТОКОЛ  
собрания (конференции) работников**

\_\_\_\_\_  
(наименование организации)

№ \_\_\_\_\_ “ \_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Из \_\_\_\_\_ работников (делегатов, избранных  
на конференцию) на собрании (конференции)  
присутствует \_\_\_\_\_  
В работе собрания (конференции)  
принимают участие: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

1. О выполнении обязательств коллективного договора  
\_\_\_\_\_ за \_\_\_\_\_ год,  
(наименование организации)

Докладчики:

1. Руководитель организации.
  2. Председатель профсоюзного комитета.
  3. Представитель Комиссии по ведению переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора (Акт проверки выполнения коллективного договора).
2. О коллективном договоре на 20 \_\_\_\_ - 20 \_\_год(ы).

Докладчик: \_\_\_\_\_

(Включаются краткие содержания *(или прилагаются)* выступления руководителя, председателя профсоюзного комитета, прилагается акт проверки выполнения коллективного договора, работников организации).

Решили: (Решение прилагается)

Голосовали: за \_\_\_\_\_, против \_\_\_\_\_, воздержались \_\_\_\_\_

Председатель собрания (конференции) \_\_\_\_\_

Секретарь собрания (конференции) \_\_\_\_\_

**РЕШЕНИЕ  
собрания (конференции) работников**

\_\_\_\_\_ (наименование организации)

от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заслушав руководителя (Ф.И.О.), председателя профсоюзного комитета (Ф.И.О.) о выполнении обязательств коллективного договора, акт проверки коллективного договора за \_\_\_\_ год и, рассмотрев предлагаемый проект коллективного договора (изменений и дополнений) на 20 \_\_ год(ы), собрание (конференция)

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Информацию руководителя, председателя профсоюзного комитета о выполнении коллективного договора за 20 \_\_ год принять к сведению.

2. Акт комиссии по проверке выполнения коллективного договора за 200\_\_ год утвердить.

3. (В случае необходимости предлагается принять меры к ответственным лицам, виновным в невыполнении тех или иных обязательств).

4. Коллективный договор (изменения и дополнения) /с протоколом разногласий/ на 20 \_\_ год(ы) - утвердить.

5. Уполномочить председателя профсоюзного комитета (Ф.И.О.) подписать коллективный договор (изменения и дополнения) на 20 \_\_ год(ы) от имени работников организации.

Председатель собрания (конференции) \_\_\_\_\_

Секретарь собрания (конференции) \_\_\_\_\_

## ПРИМЕРНЫЙ ПОРЯДОК

ведения собрания (конференции) работников организации по итогам выполнения коллективного договора и принятию коллективного договора (внесению изменений и дополнений)

***Собрание (конференцию) открывает (как правило) председатель первичной профсоюзной организации (т.к. именно профсоюзной организации работники поручили представлять свои интересы).***

### **Председатель профсоюзной организации:**

Уважаемые участники собрания (делегаты конференции)!

В нашем коллективе работают \_\_\_\_ человек.

В работе собрания принимают участие \_\_\_\_ чел. (*Кворум – более половины*)

(На конференцию избрано \_\_\_\_ делегатов.

Прошли регистрацию \_\_\_\_ делегатов.) (*Кворум – не менее 2/3*)

Необходимый кворум для начала работы собрания (конференции) имеется. Есть предложение открыть собрание (начать работу конференции).

*/Голосование по открытию собрания (конференции)/*

Для ведения собрания (конференции) нам необходимо избрать **рабочие органы** – президиум и секретариат, а также редакционную комиссию.

У профсоюзного комитета есть предложение поручить ведение собрания (конференции) **президиуму** в составе: (*зачитывается список, в который, как правило, включаются представители сторон, в том числе председатель профсоюзной организации и руководитель организации*)

У участников собрания (конференции) есть возражения по названным кандидатурам, дополнения?

*(Голосование за состав президиума и аналогично за состав секретариата.*

*Голосование списками)*

Просьба всем избранным в президиум и секретариат занять свои места.

В работе собрания (конференции) также принимают участие:

*(председатель профсоюзной организации называет представителей вышестоящих профсоюзных организаций, администрации и т.д., и приглашает их, в случае согласия участников собрания, за стол президиума).*

### **Председательствующий (определяет президиум):**

Необходимо также избрать **редакционную комиссию конференции.**

(при проведении собраний редакционная комиссия, как правило, не избирается)

*(Голосование тоже списком)*

### **Предлагается следующая повестка дня собрания (конференции):**

1. Об итогах выполнения коллективного договора (*наименование организации*) за \_\_\_\_ год(ы).

#### **Докладчики:**

\_\_\_\_\_  
-руководитель организации,

\_\_\_\_\_  
-председатель профсоюзной организации.

2. О коллективном договоре (*изменениях и дополнениях*) (*наименование организации*) на \_\_\_\_ год(ы).

Информация представителя Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора

У участников собрания (делегатов конференции) нет возражений по повестке дня?

Голосуем.

(Голосование за повестку дня)

**Председательствующий:**

Нам необходимо также определиться по **регламенту** собрания (конференции). Докладчики по первому вопросу просят до \_\_\_\_\_ и \_\_\_\_\_ минут. Информация по второму вопросу до \_\_\_\_\_ минут. Для выступления в прениях предлагается до \_\_\_\_\_ минут. Для вопросов и справок до \_\_\_\_\_ мин. Перерыв предлагается сделать через 1,5 (либо 2) часа работы.

*(Можно принять решение – завершить работу собрания (конференции) без перерыва, но при этом не дольше 2 часов)*

(Голосование по регламенту работы)

**Председательствующий:**

Слово для доклада по первому вопросу предоставляется \_\_\_\_\_ (руководителю организации о выполнении коллективного договора)

( после окончания доклада)

Уважаемые участники собрания (делегаты конференции)!

У президиума есть предложение вопросы докладчику задавать в письменном виде, направляя их в президиум собрания (секретариат конференции). Нет возражений? Просьба, желающих выступить в прениях, направлять заявки в президиум (секретариат).

Слово для содоклада предоставляется председателю первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_.

(после окончания докладов)

**Примечание:** в связи с тем, что в прениях, как правило, обсуждается сразу и выполнение коллективного договора за истекший период и проекта нового, кроме того, постановление собрания (конференции) принимается одно по обоим вопросам, возможно после окончания докладов предоставить слово представителю Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора и уже после этого приступить к прениям. Об изменении порядка председательствующий должен посоветоваться с участниками собрания (делегатами конференции) и если нет возражений, то он предоставляет слово по второму вопросу повестки дня представителю Комиссии.

**Председательствующий:**

Слово по проекту коллективного договора (изменений и дополнений) предоставляется представителю Комиссии \_\_\_\_\_

(после завершения выступления)

Приступаем к обсуждению докладов.

Слово предоставляется \_\_\_\_\_ (по списку записавшихся) (председательствующий должен напомнить о регламенте и письменном обращении с вопросами, а также о необходимости высказываться как по выполнению коллективного договора, так и по проекту нового).

**Председательствующий:** (после 2-3 выступлений)

Членам редакционной комиссии нашего собрания (конференции) просьба пройти в кабинет \_\_\_\_\_

Продолжаем прения. (далее по списку).

В президиум еще поступают записки о выступлениях, а также о прекращении прений. Необходимо определиться. Предлагается предоставить слово представителю \_\_\_\_\_. Дать возможность докладчикам ответить на поступившие вопросы и предоставить слово представителю редакционной комиссии. Есть настаивающие на выступлении? Если нет, тогда голосуем за прекращение прений и предоставлении слова вышеназванному представителю.

*(Если есть настаивающие на выступлении, то председательствующий должен поставить на голосование предоставление ему слова)  
(После ответов на вопросы)*

**Председательствующий:**

Слово по проекту постановления нашего собрания (конференции) предоставляется председателю редакционной комиссии \_\_\_\_\_.  
( после зачитания проекта постановления)

**Председательствующий:** У участников собрания (делегатов конференции) есть дополнения, возражения по проекту постановления собрания (конференции)? Тогда голосуем.

*(Голосование проводится сначала за основу текста постановления, затем за постановление в целом с дополнениями и изменениями).*

**Примечания:**

1. В случае возникновения затруднений в подсчете голосов, президиум, с согласия участников собрания (конференции), может определить счетчиков из числа участников собрания (делегатов конференции).

2. В случае если собрание (конференция) не согласно с содержанием коллективного договора, оно вправе не утвердить коллективный договор. В этом случае стороны вынуждены возобновить процесс переговоров с учетом предложений собрания (конференции) работников.

3. В случае положительного голосования и утверждения коллективного договора председательствующий спрашивает у участников собрания (делегатов конференции) есть ли замечания по ее ведению, и закрывает собрание (конференцию).

**Совместное постановление  
о формировании комиссии по ведению переговоров и разработке  
проекта коллективного договора**

Стороны, обсудив вопрос о ведении переговоров по разработке проекта коллективного договора ПОСТАНОВИЛИ:

Утвердить:

1. двустороннюю комиссию по проведению коллективных переговоров в составе:

---

---

---

---

2. сроки проведения переговоров \_\_\_\_\_

Согласованный протокол результатов переговоров направить сторонам в срок до \_\_\_\_\_.

Руководитель организации

Председатель профсоюзного  
комитета, представитель (другой  
стороны работников)