



Действия первичной профсоюзной организации при заключении коллективного договора

Действующая система социального партнерства продолжает сохранять свою структуру, обеспечивая стабильность во взаимоотношениях Профсоюза образования, его организаций с государственными органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, руководителями образовательных организаций. Социальное партнерство в отрасли образования имеет стабильно системный характер благодаря тому, что инициатором заключения коллективных договоров в образовательных организациях является Профсоюз.



Коллективный договор и локальные нормативные акты

Некоторые работодатели считают коллективный договор локальным нормативным актом. Однако локальные нормативные акты и коллективные договоры имеют разный порядок принятия, вступления в силу, внесения изменений. Они имеют разную юридическую силу и содержание.

Локальные нормативные акты принимаются работодателем в пределах его компетенции, содержат нормы трудового права и распространяются на всех работников организации¹. Работодатель имеет право принимать локальные акты², но перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (ППО) для получения мотивированного мнения в письменной форме³.

Коллективный договор (КД) - это правовой акт, который регулирует социально-трудовые отношения в организации, заключается работниками и работодателем в лице их представителей⁴. Заключение КД является обязанностью работодателя, если работники выступили с инициативой коллективных переговоров.

КД отражает интересы работников и работодателя в конкретной организации, ее филиалах, в структурных подразделениях. Он не должен содержать условия, ограничивающие права работников или снижающие уровень их правовых гарантий. Даже если такие условия включены в КД, они не подлежат применению⁵.

Заключение КД является одной из форм социального партнерства⁶, которое подразумевает добровольность принятия сторонами на себя обязательств⁷.

1 Ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)

2 Ст. 22 ТК РФ

3 Ст. 371, ч. 1 ст. 372 ТК РФ

4 Ст. 40 ТК РФ

5 Ч. 2 ст. 9 ТК РФ

6 Ст. 27 ТК РФ

7 Ст. 24 ТК РФ



Действие коллективного договора

Действие КД распространяется на всех работников организации, в том числе на тех, которые поступят на работу после его заключения¹. КД может заключаться на срок до трех лет. Впоследствии стороны вправе либо продлить срок его действия еще на срок до трех лет, либо заключить новый договор. В период действия КД его можно принимать в новой редакции. Вступление в силу КД может определяться датой его подписания либо датой, указанной в договоре.

Действие КД при реорганизации организации

В случаях изменения наименования организации, типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации компании в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации действие КД сохраняется². При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения такой договор действует в течение всего срока реорганизации³. После ее окончания он утрачивает силу.

Действие КД при ликвидации организации

При ликвидации организации КД сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации⁴. Ликвидационная комиссия, выполняющая в этом случае функции работодателя, обязана в период ликвидации обеспечить выполнение условий договора.

Представление интересов работников ППО при заключении коллективного договора

Инициировать проведение коллективных переговоров по подготовке и заключению КД могут представители как работодателя, так и коллектива работников. С предложением могут выступить:

- со стороны работодателя - руководитель организации;
- со стороны работников – ППО с учетом условий, указанных ниже⁵.

Предложение о начале коллективных переговоров составляется в письменной форме⁶. Профсоюз представляет интересы всех работников организации, если более половины работников организации его члены и имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников⁷.

Если ППО объединяет менее половины всех работников, это не лишает ее возможности представлять интересы всех работников, организации при заключении КД. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, вправе уполномочить ППО на проведение коллективных переговоров для заключения КД⁸. Для этого нужно организовать общее собрание (конференцию) работников, на котором работники могут поручить (делегировать) ППО представлять их интересы.

1 Ч. 3 ст. 43 ТК РФ

2 Ч. 4 ст. 43 ТК РФ

3 Ч. 6 ст. 43 ТК РФ

4 Ч. 8 ст. 43 ТК РФ

5 Ст. 29 ТК РФ

6 Ч. 2 ст. 36 ТК РФ

7 Ч. 3 ст. 37 ТК РФ

8 Ч. 4 ст. 37 ТК РФ



Процедура проведения переговоров при заключении коллективного договора

Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, сами определяют сроки, место и порядок их проведения¹. Можно выделить несколько этапов проведения переговоров.

1. Вступление в переговоры. Представители стороны, получившей письменное предложение о начале коллективных переговоров, обязаны в них вступить в течение 7 календарных дней со дня получения. Для этого они должны направить инициатору переговоров ответ, в котором указывают представителей своей стороны для участия в работе комиссии по ведению переговоров.

Началом коллективных переговоров является следующий день после получения ответа на предложение либо дата, указанная в тексте предложения.

2. Создание комиссии для ведения коллективных переговоров. Комиссия создается на равноправной основе из представителей сторон, наделённых полномочиями. В её задачи входит под-

готовка проекта КД².

3. Ведение коллективных переговоров. На этом этапе нужно учесть следующее:

а) КД может предусматривать дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми и муниципальными соглашениями с учетом особенностей деятельности организации и финансовых возможностей.

б) содержание и структуру содержания КД стороны определяют сами³.

в) стороны обязаны предоставлять друг другу имеющуюся информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, не позднее 2-х недель со дня получения соответствующего запроса⁴.

Урегулирование разногласий при составлении проекта коллективного договора

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

Подписать КД необходимо в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров⁵. Если стороны не достигли согласия по всем или отдельным вопросам, составляется протокол разногласий⁶. Разногласия, содержащиеся в таком документе, могут являться предметом дальнейших коллективных переговоров⁷.

1 Ч. 9 ст. 37 ТК РФ

2 Ч. 1, 7 ст. 35 ТК РФ

3 Ч. 1 ст. 41 ТК РФ

4 Ч. 7 ст. 37 ТК РФ

5 Ч. 2 ст. 40 ТК РФ

6 Ст. 38 ТК РФ

7 Ч. 3 ст. 40 ТК РФ



Подписание коллективного договора

Завершаются коллективные переговоры подписанием КД. Если стороны не договорились по отдельным положениям проекта КД в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, они должны подписать договор на согласованных условиях и одновременно составить протокол разногласий.

КД вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, который

установлен в коллективном договоре¹. Если КД заключается позже даты вступления в действие, то в тексте указывается, что «КД применяется к правоотношениям действующим...» с определенной даты, ранее (позднее) даты подписания, при этом срок его действия не должен превышать трех лет.

Регистрация коллективного договора

КД должен быть направлен работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания². На практике работой по регистрации КД занимается председатель первичной или территориальной организации.

Орган, который осуществляет регистрацию актов социального партнерства (КД и Соглашений), определяется на уровне администрации муниципального округа края.

Вступление в силу коллективного договора не зависит от факта его уведомительной регистрации³. Стороны обязаны исполнять условия договора с момента его подписания. Задачей уведомительной регистрации является выявление условий КД, ухудшающих положение работника по сравнению с нормами трудового законодательства.

Такие условия являются недействительными и не подлежат применению⁴.

Сведения о всех договорах, прошедших регистрацию, заносятся в Регистр соглашений и коллективных договоров в соответствии с Положением о Регистре соглашений и коллективных договоров, утвержденным Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 №68.

В случае непредставления КД на уведомительную регистрацию контролирующие органы могут расценить это как нарушение трудового законодательства, за которое предусмотрена административная ответственность по ч.1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ.

1 ч. 1 ст. 43 ТК РФ

2 ч. 1 ст. 50 ТК РФ

3 ч. 2 ст. 50 ТК РФ

4 ч. 3 ст. 50 ТК РФ



Внесение изменений в коллективный договор

Внесение изменений в КД производятся в том же порядке, что и его заключение. КД может содержать иной порядок внесения в него изменений. Так, например, в макетах коллективных договоров пунктом 1.11 установлено: «Стороны договорились, что изменения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по

совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке».

Следует учитывать, что изменение условий КД, как и он сам, нуждается в соответствующей уведомительной регистрации в государственных органах по труду¹.

Продление коллективного договора



Стороны КД вправе продлевать его на срок не более трех лет неограниченное количество раз. Учитывая быстро меняющееся законодательство и большое количество внесенных изменений на протяжении действия КД, краевая организация Профсоюза считает целесообразным заключать новый КД.

Если организацией принято решение о продлении КД, то оно оформляется дополнительным соглашением к КД с последующей уведомительной регистрацией.

Краевая организация Профсоюза направляет председателям первичных

и территориальных профсоюзных организаций актуальные макеты КД и приложений к ним и оказывает всестороннюю методическую помощь и сопровождение в заключении КД в образовательных организациях.

В настоящее время в муниципальные округа края направлены макеты КД с изменениями на 1 сентября 2026 года, макеты дополнительных соглашений о внесении изменений в КД с 1 сентября 2026 года, макет правил внутреннего трудового распорядка, где учтены изменения законодательства до 1 сентября 2026 года.

**Юрист по вопросам социальной
защиты членов Профсоюза
Красноярской краевой организации
Общероссийского Профсоюза
образования Татьяна Петрухина**