

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
РЯЗАНСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ



**Методические рекомендации  
по порядку заключения коллективного  
договора**



---

Рязань, 2016.



## Введение

Современное общественно-экономическое устройство России обязывает профсоюз быть сильным, независимым и настойчивым в достижении главной цели – защиты законных прав и интересов членов профсоюза. Российское трудовое законодательство, базируясь на международных принципах и нормах, в значительной степени передает решение многих конкретных трудовых вопросов, в частности, оплаты труда, нормирования труда, расширения социальных гарантий, льгот и многих других, в сферу договорных отношений. От того, как подготовлен и выстроен переговорный процесс с самого его начала и до завершения, зависит результат переговоров, а значит в конечном итоге благополучие членов профсоюза. На результативность коллективно-договорного процесса влияют многие факторы.

К внешним факторам можно отнести:

общее состояние экономики в стране и мире; уровень спроса на оказываемые услуги; платежеспособность потребителей; уровень безработицы; величину средней заработной платы в отрасли и регионе и др.

К внутренним факторам относятся условия, сложившиеся на предприятии, в организации к началу переговоров. К ним можно отнести, например:

уровень организации труда; финансовое состояние предприятия (организации), платежеспособность; уровень квалификации кадров специалистов; профессионализм рабочих и множество других условий.

Немаловажное значение имеют сложившиеся на предприятии условия, относящиеся к человеческому фактору: авторитетность профкома; морально-психологический климат в коллективе; уровень охвата работников профсоюзным членством; степень сплоченности работников; отношения между администрацией и персоналом и другие.

В значительной степени итоги коллективных переговоров зависят и от личностных факторов. К ним можно отнести: понимание работодателем степени своей социальной ответственности, а также места и роли профсоюзов в общественно-политической системе, роли профкома в трудовых отношениях; личные отношения, сложившиеся между работодателем и председателем профкома; владение представителями сторон искусством ведения переговоров и др.

Как грамотно выстроить переговорный процесс, с чего начинаются переговоры, как быть, если в процессе переговоров возникают разногласия – на все эти вопросы мы постараемся сегодня ответить.

Настоящий Сборник методических материалов по проведению коллективно-договорной кампании в организациях предназначен для использования первичными профсоюзными организациями Рязанской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ в период проведения коллективно-договорной кампании.

## **Нормативно-правовая база коллективно-договорного регулирования:**

Основными нормативными правовыми актами, на которые необходимо опираться при подготовке и проведении коллективных переговоров, являются:

### **- Международные трудовые нормы**

МОТ приняла сравнительно небольшое количество международных актов, непосредственно относящихся к коллективным переговорам. Наиболее важными из них являются Конвенция 1949 г. № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров», Конвенция 1981 г. № 154 «О содействии коллективным переговорам», Рекомендация 1951 г. № 91 «О коллективных договорах», Рекомендация 1952 г. № 94 «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия», Рекомендация 1981 г. № 163 «О содействии коллективным переговорам».

Вопросы ведения коллективных переговоров встречаются и в других нормативных актах МОТ, посвященных регулированию иных вопросов трудовых отношений. Так, вопросы коллективных переговоров встречаются в Конвенции 1948 г. № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию», Конвенции 1971 г. № 135 «О представителях трудящихся», Конвенции 1978 г. № 150 «О регулировании вопросов труда», Конвенции 1978 г. № 151 «О защите права на организацию и процедуры определения условий занятости на государственной службе», Рекомендации 1951 г. № 92 «О добровольном примирении и арбитраже», Рекомендации 1952 г. № 94 «О сотрудничестве на уровне предприятия», Рекомендации 1960 г. № 113 «О сотрудничестве в отраслевом и национальном масштабе», Рекомендации 1967 г. № 129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии», Рекомендации 1967 г. № 130 «О рассмотрении жалоб», Рекомендации 1971 г. № 143 «О представителях трудящихся», Рекомендации 1978 г. № 158 «О регулировании вопросов труда», Рекомендации 1978 г. № 159 «О трудовых отношениях на государственной службе».

**- Конституция РФ;**

**- Трудовой Кодекс Российской Федерации;**

**- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96г. № 10-ФЗ;**

**- Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ;**

**- Закон РФ «О государственной тайне»**

**- другие НПА.**

Коллективные переговоры в организации проводятся с целью подготовки и заключения коллективного договора – правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения в организации и заключаемого работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

Коллективные переговоры проводятся в соответствии с Разделом II «Социальное партнерство в сфере труда» ТК РФ (гл. 6), а также с учетом настоящих Методических рекомендаций.

Коллективные переговоры по заключению нового коллективного договора или по внесению изменений в действующий коллективный договор целесообразно проводить в случаях:

- окончания срока действия коллективного договора;
- смены собственника имущества организации;
- осуществления структурной перестройки и внутреннего реформирования организации;
- возникновения реальной угрозы массового увольнения работников;
- в других случаях, когда в этом имеется необходимость и есть уверенность в том, что удастся усилить социальную защищенность работников и улучшить их социально-экономическое положение.

Коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора могут проводиться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Изменения в коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному согласию сторон в порядке, определенном в коллективном договоре, а если он не определен – в порядке, установленном законодательством для его заключения (ст.44 ТК РФ).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения). Кроме того, работодатели и профсоюзные организации могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов профсоюза.

### **Уровни социального партнерства**

Система социального партнерства в соответствии с трудовым законодательством (ст.26 ТК РФ) включает пять уровней:

- федеральный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда на территории РФ;
- отраслевой уровень, на котором осуществляется отраслевое регулирование (он может быть на федеральном, региональном, территориальном уровне);

- региональный уровень, на котором субъекты Федерации определяют порядок регулирования в соответствии со своими полномочиями;
- территориальный уровень;
- локальный уровень, на котором происходит регулирование взаимоотношений между работниками и работодателями в рамках конкретной организации.

### **Участники коллективных переговоров**

Сторонами коллективных переговоров являются работники в лице их представителей (Профсоюзы, их объединения) и работодатель в лице их представителей.

Представителями стороны работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении (изменении) коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с Трудовым кодексом РФ, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (ст.33 ТК РФ).

Полномочность представителей сторон признается одним из основных принципов заключения коллективного договора.

Руководитель организации вправе издать приказ или распоряжение, в котором он полностью или частично делегирует свои полномочия по ведению коллективных переговоров, заключению и изменению коллективного договора другим лицам. Если передача полномочий им не оформлена, первичной профсоюзной организации следует настаивать на личном участии руководителя в переговорах. В противном случае любые договоренности не будут иметь юридической силы.

Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора представляет первичная профсоюзная организация (ст.29 ТК РФ).

### **Условия представительства интересов работников первичной профсоюзной организацией**

#### ***Вариант №1.***

В организации действует первичная профсоюзная организация, объединяющая в своих рядах более половины членов профсоюза.

Такая первичная организация обладает **исключительным правом** на представительство интересов работников при проведении коллективных переговоров.

Это соответствует международным стандартам в сфере труда. Согласно Рекомендации № 91 МОТ (1951) коллективный договор должен заключаться представительными организациями трудящихся и лишь при отсутствии таких организаций - иными представителями работников.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во

взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ). Это можно сделать путем обращения в профком с соответствующим заявлением или на общем собрании (конференции).

Трудовой кодекс устанавливает **право работников**, не являющихся членами профсоюза, уполномочить профком на представительство их индивидуальных интересов во взаимоотношениях с работодателем, а **не обязанность профкома** собирать подобные полномочия. Работники, не являющиеся членами профсоюза, получают гарантию защиты своих интересов при ведении коллективных переговоров, при решении различных вопросов социально-трудовых отношений в организации. Взамен они могут добровольно участвовать в формировании финансовой основы деятельности профсоюзной организации. Согласно ст. 377 ТК РФ в организациях, в которых заключены коллективные договоры работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из их заработной платы на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами.

Профком первичной организации, объединяющей большинство работников, может не учитывать в процессе коллективных переговоров мнения и пожелания непрофсоюзного меньшинства, не уполномочившего его представлять свои интересы. Заключенный профкомом коллективный договор будет распространяться на всех работников, однако содержание этого правового акта в значительной мере зависит от позиции профсоюзных представителей на переговорах.

### ***Вариант №2***

В организации действует первичная профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников.

В этом случае в организации **проводится общее собрание** (конференция) работников, на котором они поручают представление своих интересов профсоюзной организации (если она есть) либо иному представителю (ст. 31 ТК РФ). Работники на общем собрании (конференции) **могут избрать представительный орган** для ведения коллективных переговоров и осуществления других форм социального партнерства в организации или поручить выступать от своего имени уже имеющемуся в организации представительному органу.

В отличие от Закона о коллективных договорах и соглашениях, разрешавшего представлять интересы работников только органам общественной самодеятельности, Трудовой кодекс позволяет избирать для этой деятельности отдельных работников.

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий (ст. 31 ТК РФ) и использоваться для воспрепятствования деятельности профсоюзов в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (п. 1 ст. 16 Закона). А поскольку одно из основных прав профсоюзов - это право на ведение коллективных переговоров, 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 (п. 3 ст. 16 Закона о профсоюзах). Им следует настаивать, чтобы доля участия профсоюзных представителей в этих органах была не меньшей, чем отношение численности членов профсоюза ко всем работникам организации.

### **Зачем коллективный договор нужен работодателю?**

- Заключение КД оказывает положительное влияние на мотивацию труда. (Люди трудятся с большей отдачей, когда видят, что руководитель считается с их мнением и интересами, а не воспринимает их простыми «винтиками» в большом производственном механизме).
- Наличие коллективного договора - признак солидной организации, смотрящей вперед, заботящейся о своем кадровом потенциале.
- Работа над проектом КД предоставляет руководителю уникальную возможность составить максимально точное представление о реальных интересах и потребностях работников.
- Помогает наладить партнерские отношения работодателя с профсоюзом.
- Для нормативного обоснования действий руководителя (например по оплате труда персонала, предоставлении дополнительных отпусков и др.).
- Для установления партнерских отношений с Профсоюзом.
- Для конкретизации положений трудового законодательства и исключения двоякости толкования норм трудового права.
- Для решения конкретных проблем.
- Создание благоприятной внутренней среды в коллективе.
- Выявление кадрового потенциала.

### **Зачем коллективный договор нужен работникам и профсоюзам?**

- Он устанавливает права и социальные гарантии, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством.
- Осознание, что коллективно можно добиться большего, чем в одиночку
- Один из главных инструментов реализации защитной функции профсоюза в организации
- Показатель эффективности работы профкома. В нем содержится механизм реализации законных прав профсоюза, что способствует активизации (улучшению) его деятельности в организации.
- Для конкретизации положений трудового законодательства и исключения двоякости толкования норм трудового права.
- Для решения конкретных проблем.
- Для реализации прав работников на участие в управлении организацией.



## **Итак, поговорим об основных этапах заключения коллективного договора**

Процесс заключения (внесения изменений и дополнений) КД условно можно разделить на ряд этапов. Так сказать шагов.

### **Шаг 1. Принятие решения о необходимости заключения коллективного договора и начале коллективных переговоров.**

На этом этапе представители работников (или работодателя) принимают решение о необходимости заключения коллективного договора (внесения изменений, дополнений) и о начале коллективных переговоров.

Как правило инициатором по проведению коллективных переговоров выступает первичная профсоюзная организация. В этом случае на профкоме должно быть выдвинуто требование о необходимости заключения в организации коллективного договора, после чего необходимо принять Постановление профсоюзного комитета о начале коллективных переговоров (*форма документа приведена в прил. №1*).

В Постановлении целесообразно определить представителей работников в комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением с наделением их соответствующими полномочиями. Кроме того, профкому необходимо подготовить проект Положения о комиссии по ведению коллективных переговоров и проект Положения о порядке ведения коллективных переговоров (*Примерные формы этих документов приведены в прил.2,3 соответственно*).

### **Шаг 2. Направление письменного предложения о начале коллективных переговоров по заключению КД.**

После принятия профсоюзом решения о необходимости начать коллективные переговоры необходимо составить и направить работодателю уведомление о вступлении в переговоры. Данное уведомление составляется в произвольной форме. В нем рекомендуется сформулировать предложения по срокам, порядку и месту проведения переговоров, указать состав лиц, избранных в комиссию по коллективным переговорам со стороны работников (*форма уведомления приведена в прил.4*).

Уведомление направляется на имя работодателя почтовым отправлением с уведомлением о вручении или вручается в установленном порядке лицу, ответственному за прием деловой корреспонденции в организации, с отметкой на копии документа о дате его получения.

Для подтверждения своей полномочности первичная профсоюзная организация (его орган - профсоюзный комитет) должна приложить к данному уведомлению:

- Устав Профсоюза работников здравоохранения;

- Документ подтверждающий, что данная первичная профсоюзная организация объединяет более половины работников организации (к примеру, копию ведомости удержания членских профсоюзных взносов);
- Постановление профсоюзного комитета о начале коллективных переговоров;
- Заявления работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочивших профсоюзную организацию представлять их интересы, если таковые имеются (ст. 30 ТК РФ).

### **Шаг 3. Направление ответа на предложение о начале коллективных переговоров.**

Представители стороны (руководитель организации или филиала), получившие предложение о начале коллективных переговоров обязаны в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения направить инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа другой стороны (ст.36 ТК РФ).

### **Шаг 4. Создание комиссии для ведения коллективных переговоров.**

Стороны на равноправной основе образуют комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, его заключения и организации контроля за его выполнением.

Стороны, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

Формирование списка кандидатур представителей работников в состав комиссии проводится на заседании профкома организации и утверждается решением профкома или решением собрания (конференции) работников. (Как это сделать - смотри Шаг 1, указанный выше).

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за

совершение проступка, за который в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

Работодатель (представитель работодателя) проводит совещание с руководителями служб, отделов и подразделений организации, где формирует персональный состав своих представителей в комиссии. Представителями со стороны работодателя на переговорах могут выступать руководители структурных подразделений, юристы, работники отделов организации.

Создание комиссии оформляется приказом работодателя (его представителя) и постановлением профсоюзного комитета (*форма документа приведена в прил. №5*).

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются совместным решением представителей сторон, являющихся участниками указанных переговоров, либо Положением о порядке ведения коллективных переговоров между работниками и работодателем по заключению коллективного договора (внесению изменений и дополнений).

Заседания комиссии в соответствии с утвержденным Положением ведет ее председатель. Если комиссию возглавляют два сопредседателя - по одному от каждой из сторон, они могут вести заседания по очереди. Задача председателя – обеспечение порядка во время дискуссий, строгое следование принципам социального партнерства и совместно выработанному регламенту работы комиссии.

Работа комиссии должна быть отражена в протоколах ее заседаний, подписываемых председателем (сопредседателями сторон) комиссии и секретарем комиссии (данного заседания).

### **Информация, необходимая для ведения коллективных переговоров:**

- Фонд оплаты труда, фонд заработной платы за \_\_\_\_\_ г.
- Штатное расписание
- Экономия Фонда оплаты труда за \_\_\_\_\_ г.
- Количество вакантных должностей (по структурным подразделениям)
- Объем средств, получаемых от предпринимательской деятельности; структура их расходов;
- Размер денежных средств, затраченных работодателем на дополнительные социальные льготы и гарантии работникам, за \_\_\_\_\_ г.
- другая информация.

## **Шаг 5. Разработка и обсуждение проекта коллективного договора.**

Данный шаг включает в себя несколько этапов:

### **1-й этап – Подготовка проекта КД**

Комиссия разрабатывает и обсуждает проект коллективного договора с приложениями. Коллективно-договорная практика показывает, что в большинстве случаев проект коллективного договора разрабатывают представители одной из

сторон (чаще всего – профсоюзный комитет), а другая сторона в Комиссии вносит свои предложения, замечания.

Другой часто используемый вариант – подготовка проекта КД на основе действующего КД, путем внесения в него изменений и дополнений.

Содержание и структура коллективного договора определяются согласно ст. 41 ТК РФ.

Замечание. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.

### **2-й этап - Обсуждение проекта коллективного договора в структурных подразделениях организации**

Проект коллективного договора (изменения, дополнения) направляется для обсуждения в структурные подразделения организации.

Одновременно профсоюзный комитет направляет проект коллективного договора (изменений, дополнений) на экспертизу в Рязанскую областную организацию профсоюза работников здравоохранения РФ.

### **3-й этап - Доработка проекта коллективного договора Комиссией с учетом замечаний и дополнений.**

Комиссия дорабатывает проект коллективного договора (изменений, дополнений) с учетом предложений, поступивших в ходе обсуждения в подразделениях организации и результатов экспертизы в региональном комитете профсоюза работников здравоохранения.

Замечание:

### **4-й этап – Составление при необходимости протокола разногласий.**

Если в ходе подготовки проекта коллективного договора по отдельным его положениям не достигнуто согласие между сторонами, то составляется протокол разногласий. Данный протокол разногласий подписывается представителями сторон одновременно с подписанием коллективного договора и является приложением к коллективному договору (*форма документа приведена в прил. №6*).

Неурегулированные по проекту коллективного договора разногласия могут быть предметом дальнейших переговоров по изменению коллективного договора или разрешаться в соответствии с главой 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

Протокол разногласий составляется, если в ходе коллективных переговоров представители сторон не смогли прийти по всем положениям проекта коллективного договора к согласию (по не зависящим от них причинам или из-за разных позиций представителей сторон).

В протокол разногласий каждой из сторон вносятся окончательно сформулированные предложения и все альтернативные формулировки, а также предложения по мерам, необходимым для устранения причин разногласий и сроках возобновления переговоров.

В течение трех рабочих дней после составления протокола разногласий стороны коллективных переговоров проводят консультации и формируют примирительную комиссию из представителей сторон на равноправной основе. Примирительная комиссия в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании рассматривает протокол разногласий –

трудовой спор. При взаимном согласии сторон этот срок может быть продлен. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон, оформляется протоколом, имеющим обязательную силу для сторон трудового спора (ст.402 ТК РФ).

На основе рекомендаций примирительной комиссии, если они приняты сторонами, комиссия по коллективным переговорам дорабатывает проект коллективного договора или продолжает коллективные переговоры.

### **Шаг 6. Утверждение проекта коллективного договора общим собранием (конференцией) работников. Подписание коллективного договора.**

Согласованный сторонами коллективный договор (изменения и дополнения) выносится на утверждение общего собрания (конференции) работников организации (*Форма протокола общего собрания (конференции) работников приведена в прил. 7).*

В случае отказа общего собрания (конференции) работников утвердить коллективный договор (изменения и дополнения) представители работодателя и профсоюзный комитет возобновляют коллективные переговоры для рассмотрения предложений общего собрания (конференции) работников.

Утвержденный общим собранием (конференцией) работников коллективный договор подписывается сторонами (их представителями) в срок определенный решением общего собрания (конференции) работников (как правило, в день его утверждения).

При этом необходимо иметь ввиду, что проект коллективного договора на согласованных условиях должен быть подписан в течение трех месяцев со дня начала переговоров.

### **Шаг 7. Регистрация коллективного договора.**

Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется работодателем (его представителем) в соответствующие органы по труду для уведомительной регистрации (ст.50 ТК РФ).

Для уведомительной регистрации должны быть представлены: запрос (*форма документа приведена в прил. №9*); три экземпляра коллективного договора со всеми приложениями. Подписи и печати, их заверяющие, должны быть подлинными. Страницы во всех экземплярах должны быть пронумерованы. К пакету документов прилагается сопроводительное письмо. При осуществлении регистрации коллективного договора Министерство труда и занятости населения в Рязанской области выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим его, а также в Государственную инспекцию труда данного региона. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по

сравнению с действующим законодательством, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).

Два экземпляра зарегистрированного коллективного договора (с приложением замечаний и рекомендаций) возвращаются представителю работодателя, один из которых он передает в профком. Третий экземпляр остается на хранении у регистрирующего органа. Изменения к коллективному договору также подлежат регистрации.

Замечание. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ). Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ст. 43 ТК РФ).

### **Шаг 8. Доведение коллективного договора до работников.**

Текст коллективного договора (изменений и дополнений) доводится работодателем (его представителями) до сведения всех работников под роспись.

Замечание. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех вновь поступающих лиц при их приёме на работу до подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

Кроме того, текст коллективного договора будет целесообразнее разместить на информационном стенде.

### **Шаг 9. Контроль за выполнением коллективного договора.**

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

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

По итогам выполнения за полугодие и год Комиссия составляет Акт проверки выполнения коллективного договора (*Форма Акта приведена в прил. 8*). Стороны отчитываются перед работниками, их представителями о результатах финансово-экономической деятельности организации и о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) работников организации.

### **Ответственность сторон**

- Уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения (ст. 5.28 КоАП РФ).

Содержанием такого правонарушения является уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в коллективных переговорах о заключении, изменении или 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.

- Непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (Ст. 5.29 КоАП РФ).

Непредставление 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.

- Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения (ст. 5.30 КоАП РФ). Субъектом такого правонарушения является работодатель или лицо, его представляющее. Санкция – предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

- Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению (ст. 5.31 КоАП РФ). Состав правонарушения заключается в нарушении или невыполнении работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению. Санкция предусматривает предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (дата)

### **О коллективных переговорах по подготовке и заключению коллективного договора**

В соответствии с нормами действующего трудового законодательства и окончанием срока действия коллективного договора \_\_\_\_\_ (указать дату окончания срока действия КД) профсоюзный комитет ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Направить от имени профсоюзной организации (указать наименование), представляющей интересы работников учреждения, уведомление о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора полномочному представителю работодателя в лице \_\_\_\_\_ (указать Ф.И.О., должность).

Предложить заключить коллективный договор на \_\_\_\_\_ года.

2. Включить в комиссию по переговорам от стороны работников следующих работников:

- (перечислить состав представителей, указав Ф.И.О., должность)

- (перечислить состав представителей, указав Ф.И.О., должность)

3. Предложить стороне работодателя наделить двустороннюю комиссию по переговорам полномочиями на осуществления в дальнейшем контроля за выполнением коллективного договора.

4. Утвердить проекты Положения о комиссии по ведению коллективных переговоров и Положения о порядке ведения коллективных переговоров.

Направить данные проекты вместе с уведомлением стороне работодателя.

Председатель



Утверждено:  
Председатель ППО

Утверждено:  
Главный врач ГБУ РО \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

### *ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ*

*о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора*

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

#### 1. Общие положения

Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора \_\_\_\_\_ (указать учреждение, в котором заключен кол. договор), (далее - Комиссия), образованная в соответствии со ст. 35 Трудового кодекса Российской Федерации, в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, трудовым законодательством Российской Федерации, законодательством области в сфере социально-трудовых отношений, 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: законности, добровольности, паритетности, полномочности, равноправия, взаимной ответственности.

#### 2. Основные цели и задачи Комиссии

##### 2.1. Основными целями Комиссии являются:

2.1.1. достижение согласования интересов сторон социально-трудовых отношений; содействие коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений.

##### 2.2. Основными задачами Комиссии являются:

2.2.1. ведение коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора (изменений и дополнений);

2.2.2. развитие социального партнерства в организации.

##### 2.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений Комиссия:

2.3.1. ведет коллективные переговоры;

2.3.2. получает информацию по организации; по договоренности с

представительными и исполнительными органами государственной власти и местного самоуправления; получает информацию о социально-экономическом положении в регионе, касающегося распределения денежных средств бюджетной сферы, необходимую для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора (изменений и дополнений);

2.3.3.готовит проект коллективного договора (изменений и дополнений);

2.3.4.создает рабочие группы с привлечением специалистов;

2.3.5.приглашает при необходимости для участия в своей работе представителей вышестоящей организации Профсоюза, органов государственной власти и местного самоуправления, специалистов, представителей других организаций;

2.3.6.организует контроль за выполнением коллективного договора;

2.3.7.содействует урегулированию разногласий, возникающих при заключении и реализации коллективного договора.

### 3 Состав и формирование Комиссии

3.1. При проведении коллективных переговоров о заключении (изменении) коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением и осуществлении деятельности Комиссии интересы Работников представляет первичная профсоюзная организация в лице \_\_\_\_\_

*(Ф.И.О., наименование ППО)*

интересы Работодателя - главный врач \_\_\_\_\_

*(Ф.И.О., наименование организации)*

(как уполномоченное работодателем лицо).

3.2.Количество членов Комиссии от каждой стороны - \_\_\_\_\_ человек.

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

3.4.Образуя Комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями на: ведение коллективных переговоров; подготовку проекта коллективного договора (изменений и дополнений); организацию контроля за выполнением коллективного договора; 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 проведения коллективных переговоров, 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;

4.1.3. содействуют реализации решений Комиссии;

4.1.4. несут ответственность перед стороной, уполномочившей представлять ее интересы.

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

5. Порядок работы Комиссии.

5.1. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствуют не менее половины членов Комиссии от каждой стороны.

5.2. Первое заседание Комиссии проводится не позже истечения семи календарных дней с момента получения представителями одной из сторон социального партнерства письменного уведомления от другой стороны с предложением начать коллективные переговоры или в иной срок, предложенный в уведомлении представителями стороны, иницилирующей переговоры.

5.3. Заседания Комиссии оформляются протоколом, который ведет секретарь Комиссии или один из членов комиссии по поручению председательствующего на заседании.

5.4. Протокол не позже начала следующего заседания Комиссии подписывается координаторами сторон (а в их отсутствие - их заместителями), размножается в двух экземплярах и передается координаторам сторон (их заместителям).

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

5.6. Решение о назначении председательствующего на следующем заседании Комиссии принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания.

5.7. Координатор стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание Комиссии, в целях подготовки очередного заседания Комиссии проводит консультации и обеспечивает взаимодействие сторон для достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение следующего заседания Комиссии.

6. Обеспечение членов Комиссии

Организационное и материально-техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется Работодателем.

Утверждено:  
Председатель ППО

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Утверждено:  
Главный врач ГБУ РО \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

ПОЛОЖЕНИЕ  
о порядке ведения переговоров между работниками

\_\_\_\_\_  
(название ППО)

и работодателем

\_\_\_\_\_  
(название работодателя)

о заключении коллективного договора на \_\_ год (годы)

**1. Стороны, ведущие коллективные переговоры.**

Сторонами коллективного договора являются: работодатель

\_\_\_\_\_  
(наименование учреждения, филиала, иного обособленного структурного подразделения)  
представленный в лице \_\_\_\_\_, (должность, Ф.И.О.  
руководителя организации или уполномоченных им лиц в соответствии с Трудовым  
Кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, учредительными документами  
организации и локальными нормативными актами)

именуемый далее «Работодатель»,

и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные  
первичной профсоюзной организацией \_\_\_\_\_,

(название)

именуемые далее «Профсоюз», в лице председателя \_\_\_\_\_.

(Ф.И.О.)

Каждая из сторон знает и признает полномочия представителей другой стороны.

**2. Организация ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора.**

2.1. Для ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей по \_\_\_\_\_ человек, выдвинутых от каждой стороны.

2.2. Сроки, место проведения и повестка дня заседаний комиссии определяются решением сторон (их представителей в комиссии).

2.3. Участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание проекта коллективного договора.

Заседания комиссии в обязательном порядке протоколируются.

2.4. Стороны должны предоставлять друг другу в срок до \_\_\_\_\_ дней с момента получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. Общий срок ведения переговоров не должен превышать \_\_\_\_\_ (не более 3 месяцев) с момента их начала.

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

2.9. Комиссия в течение \_\_\_\_\_ (указать срок) разрабатывает проект коллективного договора и не позднее \_\_\_\_\_ (указать срок) передает его для обсуждения на собраниях коллективов структурных подразделений организации.

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

2.11. Комиссия с учетом поступивших в период предварительного обсуждения замечаний и предложений дорабатывает проект в \_\_\_\_\_ срок и передает его представителям сторон коллективных переговоров.

2.12. 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.

2.13. В случаях когда согласованные решения выработать не удастся из-за позиции представителей сторон, для урегулирования разногласий используются примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.14. Работодатель обязан заключить коллективный договор на согласованных сторонами условиях.

2.15. Подписанный коллективный договор выносится на утверждение общего собрания (конференции) работников организации не позднее \_\_\_\_\_ (указать срок). Оставшиеся несогласованными позиции оформляются протоколом разногласий, который является основанием для дальнейших переговоров либо коллективного трудового спора.

2.16. В случае отказа общего собрания (конференции) работников утвердить коллективный договор представители работодателя и профсоюзный комитет возобновляют коллективные переговоры в целях изменения коллективного договора.

Срок таких переговоров не может превышать \_\_\_\_\_ дней.

2.17. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем (его представителями) до сведения работников в течение \_\_\_\_\_ дней после его подписания. Для этих целей он размножается в необходимом количестве экземпляров, которое определяется по соглашению сторон.

2.19. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется работодателем в орган по труду (*название*) для уведомительной регистрации.

### **3. Состав комиссии по выработке проекта коллективного договора.**

3.1. Сопредседатель комиссии от работников: \_\_\_\_\_

3.2. Сопредседатель комиссии от работодателя: \_\_\_\_\_

3.3. Члены комиссии от работников: \_\_\_\_\_

3.4. Члены комиссии от работодателя: \_\_\_\_\_

3.5. Секретарь комиссии: \_\_\_\_\_

### **4. Место проведения переговоров.**

Местом ведения переговоров является \_\_\_\_\_

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

5.1. Лица, участвующие в переговорах, подготовке проекта коллективного договора, 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, предусмотренном законодательством о труде и коллективным договором.

5.2. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной либо на условиях, предусмотренных коллективным договором.

5.3. Представители профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который предусмотрено увольнение с работы.

**УВЕДОМЛЕНИЕ**  
**о начале коллективных переговоров**

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

уведомляет Вас о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного договора на \_\_\_\_\_ годы.

В соответствии со ст. 36 Трудового кодекса РФ предлагаем Вам в семидневный срок издать приказ о сроках разработки проекта и заключения коллективного договора, составе комиссии для ведения переговоров, порядке и месте ее работы.

Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течение \_\_\_\_\_ (срок не более 3 месяцев) и заключить коллективный договор до \_\_\_\_\_. [число, месяц]

Интересы работников на переговорах представляют:

\_\_\_\_\_  
(Список членов комиссии от стороны работников)

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

Председатель профкома \_\_\_\_\_  
(подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

## ПРИКАЗ

№ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(дата)**О проведении коллективных переговоров  
по подготовке и заключению  
коллективного договора**

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, уведомлением организации Профсоюза от \_\_\_\_\_ о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Приступить к переговорам по подготовке и заключению коллективного договора на \_\_\_\_\_ годы.

2. Сформировать двустороннюю комиссию в составе \_\_\_\_\_ человек, поручив представлять \_\_\_\_\_ интересы работодателя \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

и включив в нее со стороны работников \_\_\_\_\_

(список)

3. Освободить всех членов комиссии от основной работы на время ее заседаний с сохранением среднего заработка.

4. Утвердить регламент работы комиссии по ведению переговоров по заключению коллективного договора на \_\_\_\_\_ годы.

5. Заседания комиссии проводить в \_\_\_\_\_

(указать помещение)

еженедельно по \_\_\_\_\_

(день недели)

(час)

6. Руководителям отделов на основании письменного запроса представлять в комиссию необходимую для коллективных переговоров информацию в течение \_\_\_\_\_

(указать срок не более двух недель)

7. Начальнику административно-хозяйственного отдела \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

подготовить помещение \_\_\_\_\_ для ведения в нем переговоров, обеспечить членов комиссии всем необходимым для работы оборудованием.

Работодатель \_\_\_\_\_



**ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ**

по условиям коллективного договора на \_\_\_\_\_ гг.

(примерный вариант оформления)

№	Дата, протокола заседания комиссии	№	Кто выдвигает предложение	Содержание предложения	Доводы по которым оно отклонено	Принятое на комиссии решение
1	Протокол № ____ от ____ г. ____ .20____		Работодатель	Исключить из проекта колдоговора п. _____	Отсутствие средств	Рассмотреть вопрос повторно во 2 квартале 200__ г.
2.						
3						

Подписи представителей сторон:

Дата

**ПРОТОКОЛ**  
**собрания (конференции) работников**

---

(наименование организации)

№ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (Дата)

Из \_\_\_\_\_ работников (делегатов, избранных на конференцию) на собрании (конференции) присутствует \_\_\_\_\_

В работе собрания (конференции) принимают участие:

---

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

О выполнении обязательств коллективного договора в \_\_\_\_\_ году

О заключении коллективного договора на \_\_\_\_\_ годы в

---

(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, проект коллективного договора).

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

**Решили:**

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 20\_\_ 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 \_\_\_\_\_ год(ы) от имени работников организации.

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

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

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

**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: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

На бланке письма  
Заявителя

Министру труда и занятости  
населения Рязанской области

ЗАПРОС

Прошу предоставить государственную услугу по уведомительной регистрации

\_\_\_\_\_ (указывается наименование документа, направляемого на уведомительную регистрацию: коллективный договор, региональное, территориальное соглашение (изменения и дополнения к ним) и его полное наименование)

Дата подписания коллективного договора, соглашения сторонами \_\_\_\_\_

Срок действия коллективного договора, соглашения \_\_\_\_\_

Наименование и правовой статус Заявителя: \_\_\_\_\_

Юридический адрес Заявителя \_\_\_\_\_

Почтовый адрес Заявителя: \_\_\_\_\_

Адрес электронной почты Заявителя \_\_\_\_\_

Контактные номера телефонов Заявителя \_\_\_\_\_

Вид экономической деятельности (по ОКВЭД) \_\_\_\_\_

Численность работников / в том числе членов профсоюза, охваченных коллективным договором, соглашением \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Информация об иных сторонах коллективных переговоров \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (наименование, правовой статус, почтовый адрес, контактные номера телефонов, адрес электронной почты (при наличии), фамилия, имя, отчество и должность представителя)

\_\_\_\_\_ (дата составления запроса)

Заявитель:

\_\_\_\_\_ (Должность-Главный врач)

\_\_\_\_\_ (статус согласно полномочиям)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ N \_\_\_\_

к коллективному договору

\_\_\_\_\_  
(наименование учреждения)

на \_\_\_\_\_ год (годы)

Работодатель в лице \_\_\_\_\_, действующего на основании  
(должность, Ф.И.О.)  
\_\_\_\_\_, с одной стороны, и работники в лице их  
представителя \_\_\_\_\_, действующий  
(должности, Ф.И.О.)

на основании \_\_\_\_\_, с другой стороны, на  
основании решения ППО (указать наименование ППО) (протокол общего собрания N \_\_\_\_ от  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г.), в соответствии со ст. 44 ТК РФ и п. \_\_\_\_  
Коллективного договора, заключили настоящее дополнительное соглашение о  
следующем:

1. Продлить действие коллективного договора \_\_\_\_\_ на  
\_\_\_\_\_ (годы) на срок \_\_\_\_\_  
(наименование работодателя)

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его  
подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на  
\_\_\_\_\_ год (годы).

Представитель работодателя  
\_\_\_\_\_  
М.П.

Представители работников  
\_\_\_\_\_  
М.П.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ N \_\_\_\_

к коллективному договору

\_\_\_\_\_  
(наименование учреждения)

на \_\_\_\_\_ год (годы)

Работодатель в лице \_\_\_\_\_, действующего на основании  
(должность, Ф.И.О.)  
\_\_\_\_\_, с одной стороны, и работники в лице их  
представителя \_\_\_\_\_, действующий  
(должности, Ф.И.О.)

на основании \_\_\_\_\_, с другой стороны, на  
основании решения ППО (указать наименование ППО) (протокол общего собрания N \_\_\_\_ от  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г.), в соответствии со ст. 44 ТК РФ и п. \_\_\_\_  
Коллективного договора, заключили настоящее дополнительное соглашение о  
следующем:

1. Изложить пункт № \_\_\_\_ коллективного договора  
\_\_\_\_\_ в следующей редакции:  
(наименование работодателя)

2. Исключить пункт № \_\_\_\_ из коллективного договора  
\_\_\_\_\_

3. Дополнить коллективный договор \_\_\_\_\_ пунктом  
(наименование работодателя)  
№ \_\_\_\_ и изложить его в следующей редакции:

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его  
подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на  
\_\_\_\_\_ год (годы).

Представитель работодателя  
\_\_\_\_\_  
М.П.

Представители работников  
\_\_\_\_\_  
М.П.

