

Регламент по подготовке и ведению коллективных переговоров для структур Всероссийского Электропрофсоюза

1. Общие положения

1.1. Регламент по подготовке и ведению коллективных переговоров для структур Всероссийского Электропрофсоюза (далее – Регламент) разработан на основании трудового законодательства Российской Федерации с целью соблюдения сторонами основополагающих принципов социального партнерства в процессе ведения коллективных переговоров.

1.2. Коллективные переговоры в Организации проводятся в соответствии с Разделом II «Социальное партнерство в сфере труда» Трудового кодекса РФ (гл. 6) для 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).

1.3. Права и обязанности сторон социального партнерства при ведении коллективных переговоров по заключению Коллективного договора определяются ст. 36 ТК РФ. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

1.4. В случае проявления органом первичной профсоюзной организации (единым представительным органом) инициативы по началу переговоров по заключению Коллективного договора в подразделении предприятия (филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях), Работодатель не вправе препятствовать проведению таких переговоров и заключению Коллективного договора.

При этом следует иметь в виду, что необходимый статус предприятия (филиал, представительство, обособленное структурное подразделение) должен быть установлен либо Уставом предприятия, либо Положением о филиале.

1.5. Инициатором начала коллективных переговоров по заключению коллективного договора вправе выступать любая из сторон.

1.6. При ведении коллективных переговоров необходимо строгое соблюдение следующих принципов социального партнерства:

1.6.1. Равноправие сторон.

1.6.2. Уважение и учет интересов сторон.

1.6.3. Соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.6.4. Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда.

- 1.6.5. Добровольность принятия сторонами на себя обязательств.
- 1.6.6. Реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами.
- 1.6.7. Обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений.
- 1.6.8. Контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений.

2. Требования к содержанию документов, формируемых в рамках регулирования социально-трудовых отношений

2.1. Настоящим Регламентом определен порядок разработки, согласования с представителями работодателя проектов коллективных договоров, соглашений, а также иных документов, формируемых в рамках регулирования социально-трудовых отношений.

2.2. К документам, формируемым в рамках регулирования социально-трудовых отношений, относятся:

2.2.1. Коллективный договор Организации.

2.2.2. Соглашение о внесении изменений и дополнений в коллективный договор Организации.

2.2.3. Соглашение о продлении срока действия коллективного договора Организации.

2.2.4. Иные документы, формируемые в рамках регулирования социально-трудовых отношений в Организации.

2.3. Коллективный договор Организации заключается между работниками и работодателем в лице их представителей. Заключенные коллективные договоры не могут включать в себя положения, снижающие уровень гарантий и компенсаций, по сравнению с нормами и требованиями, распространяющихся на работников организации, Отраслевых тарифных соглашений и территориальных (региональных) трехсторонних соглашений.

2.4. 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).

2.5. Интересы работников Организации при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора представляет первичная профсоюзная организация (ст.ст. 29, 30, 31, 37 ТК РФ).

2.6. В межрегиональных энергокомпаниях по согласованию сторон социального партнерства может заключаться единый коллективный договор. В этом случае интересы работников на коллективных переговорах представляет Совет представителей первичных профсоюзных организаций (СП ППО).

2.7. 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 продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

2.8. При формировании проекта коллективного договора Организации не допускается включать в него положения, противоречащие трудовому законодательству Российской Федерации и нормам действующих соглашений, заключенных на любом уровне социального партнерства.

2.9. Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами (ст. 41 ТК РФ).

2.10. В проект коллективного договора Организации следует включать обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

2.10.1. Формы, системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера.

2.10.2. Системы доплат, надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

2.10.3. Повышение уровня реального содержания заработной платы за счет индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

2.10.4. Размер тарифной ставки рабочего первого разряда, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные работодателем, а также порядок и периодичность её индексации.

2.10.5. Рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков.

2.10.6. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников.

2.10.7. Улучшение условий и охраны труда работников.

2.10.8. Оздоровление и отдых работников и членов их семей.

2.10.9. Экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве.

2.10.10. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников.

2.10.11. Социальные льготы, гарантии и компенсации работникам, предусмотренные нормами Отраслевых, территориальных (региональных) трехсторонних и иных соглашений, распространяющихся на работников предприятия.

2.10.12. Права, обязанности, взаимные гарантии сторон социального партнерства.

2.10.13. Другие вопросы, определенные сторонами.

2.11. Правила внутреннего трудового распорядка, другие нормативные правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения, рекомендуется оформлять в виде приложений к коллективному договору.

2.12. Применение Программ по поэтапному доведению размера тарифной ставки рабочего первого разряда, полностью отработавшего норму рабочего

времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), установленного в Организации, до уровня ММТС в электроэнергетике, определенного Отраслевым тарифным соглашением, предусмотрено **исключительно** для Работодателей, не имеющих возможности единомоментно довести размер тарифной ставки до уровня ММТС. При рассмотрении предложений Работодателя о невозможности единовременного доведения тарифной ставки первого разряда до уровня ММТС в электроэнергетике необходимо требовать от Работодателя предоставления полной информации, подтверждающей экономическую обоснованность данного предложения.

2.13. В случае принятия сторонами комиссии по ведению коллективных переговоров совместного решения по продлению срока действия коллективного договора такое решение оформляется соответствующим протоколом комиссии, при этом не допускается внесение каких-либо изменений в редакцию пунктов действующего коллективного договора.

2.14. Проекты документов, регулирующих социально-трудовые отношения в Организации, указанных в пунктах 2.2.2 и 2.2.3 настоящего Регламента, формируются сторонами социального партнерства в соответствии с приложениями № 1 и № 2 к настоящему Регламенту.

3. Подготовка к коллективным переговорам

3.1. Коллективные переговоры целесообразно начинать за 4 – 5 месяцев до окончания финансового года с тем, чтобы обязательства, предусмотренные коллективным договором, нашли отражение в бизнес-плане Организации или ином финансовом документе, предусматривающим расходы на персонал.

3.2. Учитывая дефицит времени, отведенный трудовым законодательством на ведение коллективных переговоров, подготовку к ним необходимо начинать заблаговременно. Коллективным переговорам должна предшествовать подготовительная работа представительного органа работников.

3.3. В рамках подготовительной работы по формированию проекта коллективного договора представительному органу работников необходимо проводить анализ социально-экономической обстановки и финансового положения Организации. Основными источниками информации о результатах хозяйственно-экономической деятельности служат, как правило, бухгалтерские отчеты Организации перед налоговыми органами, органами статистики и другие отчеты, например, бухгалтерский баланс, отчет о прибылях и убытках, годовой отчет совета директоров, отчет об источниках и расходовании средств и др.

3.4. На основе проведенного анализа профсоюзная сторона вырабатывает и выдвигает свои требования для их обсуждения в процессе коллективных переговоров с учетом интересов работников в повышении заработной платы, льгот и гарантий.

3.5. При необходимости представительный орган работников может проводить на начальной стадии коллективных переговоров консультации со специалистами

с целью уточнения показателей социально-экономического положения Организации, разрабатываемых планов и программ, а также приглашать соответствующих экспертов, специалистов и посредников для участия в коллективных переговорах. Оплата услуг производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором (ст. 39 ТК РФ).

3.6. Работодатель обязан предоставлять представительному органу работников не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у него полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров (ст.ст. 22, 37 ТК РФ и ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Предоставляемые сведения должны включать информацию о доходах Организации; средствах, выделяемых на оплату труда; размерах дивидендов по акциям и другие запрашиваемые данные. При этом участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне.

4. Организация работы комиссии по проведению коллективных переговоров

4.1. Стороны на равноправной основе образуют комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, его заключения и организации контроля за его выполнением (далее – Комиссия).

4.2. Формирование списка представителей работников в состав Комиссии и их утверждение проводится на заседании профсоюзного комитета организации. Решение о формировании персонального состава представителей стороны работников в комиссии по ведению переговоров и заключению коллективного договора, а также их полномочий оформляется соответствующим постановлением выборного органа Профсоюза. В состав Комиссии со стороны работников могут входить не только работники данного Работодателя, а также иные члены Профсоюза, получившие соответствующие полномочия выборного органа Профсоюза.

4.3. Работодатель формирует персональный состав своих представителей в Комиссии соответствующим приказом в порядке, установленном в Организации.

4.4. После создания Комиссии целесообразно разработать и утвердить Положение и Регламент работы Комиссии, определяющие порядок подготовки и проведения заседаний Комиссии, порядок обсуждения рассматриваемых вопросов, ведение делопроизводства и другие вопросы, связанные с работой Комиссии.

4.5. Заседания Комиссии в соответствии с утвержденным Положением ведет ее председатель. Если Комиссию возглавляют два сопредседателя, предусматривается поочередное ведение заседания. Задача председателя – обеспечение порядка во время дискуссий, строгое следование принципам социального партнерства и совместно выработанному Регламенту работы Комиссии.

4.6. Результаты работы Комиссии необходимо отражать в протоколах заседаний, которые подписываются председателем и секретарем Комиссии.

4.7. Изменения и дополнения в текст коллективного договора вносятся в порядке, установленном для его заключения, либо в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом предварительных консультаций между представителями сторон социального партнерства Организации.

5. Заключительные положения

5.1. В течение 7 дней с момента подписания коллективного договора Работодатель обеспечивает его направление на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

5.2. В течение тридцати календарных дней с момента уведомительной регистрации коллективного договора в соответствующем органе по труду стороны социального партнерства совместно оповещают работников Организации о вступлении в действие нового коллективного договора посредством его опубликования на собственных интернет-сайтах, размещения на информационных стендах Организации и пр.

5.3. В период действия коллективного договора, а также других документов, формируемых в рамках регулирования социально-трудовых отношений, все споры и разногласия в сфере социального партнерства в Организации разрешаются путем переговоров и совместных консультаций, а в случае невозможности достижения взаимного согласия – в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для разрешения коллективных трудовых споров.

5.4. Контроль за выполнением настоящего Регламента в процессе проведения коллективных переговоров возлагается на председателя ППО (СП ППО). Председатель ППО (СП ППО) вправе делегировать полномочия по контролю за соблюдением Регламента представителю ППО (СП ППО), непосредственно участвующему в процессе коллективных переговоров.