**РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

В сфере социально-трудовых отношений всегда существовал конфликт интересов между работником и работодателем. Наилучшее решение для оптимизации отношений между указанными сторонами – это идеология социального партнерства. Одной из форм социального партнерства является **коллективный договор**.

Российское трудовое законодательство (ст. ст. 5, 9 Трудового кодекса Российской Федерации) не просто допускает, а прямо указывает на то, что регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется не только нормативными правовыми актами, но и в договорном порядке, в частности, коллективными договорами, заключаемыми между работниками и работодателем. Коллективный договор призван решить целый круг задач на локальном уровне конкретной организации (или ее обособленного структурного подразделения), а также наладить взаимодействие трудового коллектива с руководством компании в их разрешении.

Главный плюс коллективно-договорного регулирования трудовых отношений заключается в том, что в коллективном договоре работодатель устанавливает для работников льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (в пределах своих финансово-экономических возможностей), а работники со своей стороны отказываются от давления на работодателя – от забастовки.

**Переговоры**

Правом ведения переговоров при заключении коллективных договоров от имени работников и работодателей наделяются их представители.

Согласно ст.29 ТК РФ, интересы работников представляет профсоюзная организация. В случае, если профсоюзная организация отсутствует, то интересы работников могут представлять иные представители, избранные работниками. Представителем работодателя являются руководитель организации, индивидуальный предприниматель или уполномоченные ими лица.

Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников лицом, представляющим интересы работодателя (ст. 36 ТК РФ).

Инициатором переговоров может быть любая из сторон. Инициатива выражается в письменном уведомлении. Стороны, получившие уведомление, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней с момента получения уведомления (ст.36 ТК РФ). На равноправной основе создается комиссия для ведения переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

Участники переговоров наделены определенными обязанностями. Например, они не должны разглашать полученные сведения, если они относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной или коммерческой).

Сроки, место и порядок проведения переговоров определяются представителями сторон.

Если в течение трех месяцев стороны не могут достичь согласия по какому-либо положению договора, то договор подписывается с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ). Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших переговоров или трудового спора.

**Содержание коллективного договора**

Законодательство не устанавливает жестких требований ни к форме, ни к содержанию коллективного договора. Единственное требование закона - коллективный договор не может содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если же такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению. При подготовке проекта коллективного договора воспользоваться можно как Макетом коллективного договора, разработанным Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, так и содержащимся в ст. 41 ТК РФ примерным перечнем вопросов, которые могут включаться в коллективный договор (система и размер оплаты труда, механизм ее регулирования с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; гарантии и льготы работникам, выплата пособий, компенсаций; оздоровление и отдых работников и членов их семей; частичная или полная оплата питания работников и др.). И первый, и второй варианты документов носят для сторон коллективного договора рекомендательный характер.

Важно при определении содержания коллективного договора учитывать, что некоторые статьи ТК РФ прямо отсылают к коллективному договору, и поэтому эти вопросы рекомендуется подробно осветить в данном акте, например:

- ст. 100 ТК РФ - о режиме рабочего времени (продолжительность рабочей недели, ненормированный рабочий день для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, число смен в сутки);

- ст. ст. 101 и 119 ТК РФ - о перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительности ежегодного дополнительного отпуска в качестве компенсации для этих работников;

- ст. ст. 116 и 128 ТК РФ - об установлении оснований и порядка предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков и отпусков без сохранения заработной платы;

- ст. 134 ТК РФ – о порядке индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

- ст. 135 ТК РФ - об установлении системы оплаты труда, в том числе стимулирующих выплат;

- ст. 136 ТК РФ - о порядке и сроках выплаты заработной платы, в том числе в неденежной форме;

- ст. 154 ТК РФ - об оплате работы в ночное время;

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

- ст. ст. 173 - 177 ТК РФ - о гарантиях и компенсациях работникам, совмещающим работу с обучением в не имеющих государственной аккредитации образовательных учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, а также в общеобразовательных учреждениях;

- ст. 178 ТК РФ - о дополнительных случаях выплаты выходных пособий, установлении их в повышенных размерах;

- ст. 179 ТК РФ - о категориях работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации;

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

- ст. 82 ТК РФ - об отличном от законодательно установленного порядке обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя;

- ст. 191 ТК РФ - об иных видах поощрений работников, помимо названных в ТК РФ, и т.д.

Содержащиеся в коллективном договоре обязательства должны носить конкретный, а не декларативный характер, реально обеспечиваться, по возможности иметь срок исполнения. Также в нем должно быть указано ответственное лицо.

**Условия заключения коллективного договора**

Коллективный договор заключается на срок до трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами или с того дня, который в нем установлен (ст.43 ТК РФ). Стороны имеют право продлить его, но не более чем на три года.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя.

 При прекращении деятельности организации, индивидуального предпринимателя коллективный договор действует до принятия в соответствии с законодательством решения о прекращении его деятельности.

Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в коллективный договор в порядке, установленном для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

**Уведомительная регистрация коллективного договора и контроль за его выполнением**

Коллективный договор направляется в ГКУ Юго – восточный межрайонный ЦЗН на уведомительную регистрацию в течение семи дней со дня подписания его сторонами социального партнерства.

Для прохождения уведомительной регистрации работодатель (представитель работодателя) представляет следующие документы:

- запрос заявителя (представителя заявителя), заключившего коллективный договор на локальном уровне, адресуется на имя директора ГКУ Юго-восточный межрайонный ЦЗН и оформляется на бланке соответствующего работодателя;

- коллективный договор, соглашение по 1 экземпляру сторонам, 1 – в ГКУ Юго- восточный межрайонный ЦЗН, 1 – вышестоящей профсоюзной организации (при наличии);

- протокол разногласий (при наличии);

- сведения о проведении предварительной проверки проекта коллективного договора в вышестоящем профсоюзном органе (при наличии такого органа) на соответствие их положений законодательству;

- документы, подтверждающие полномочия сторон, заключивших коллективный договор.

Коллективный договор включает титульный лист с подписями и печатями всех представителей сторон, заключивших коллективный договор, а также сведения о проведении предварительной проверки проекта коллективного договора в вышестоящем профсоюзном органе (при наличии такого органа) на соответствие их положений законодательству. Страницы коллективного договора нумеруются и прошиваются, прошивка фиксируется и скрепляется печатями сторон, заключивших коллективный договор. Печать представительного органа работников проставляется при ее наличии.

Если заявителем не представлены все перечисленные документы, либо правовой статус представителей сторон (стороны) коллективного договора не соответствует требованиям Трудового кодекса Российской Федерации ГКУ Юго – восточный межрайонный ЦЗН принимает решение об отказе в уведомительной регистрации коллективного договора (Административный регламент «Уведомительная регистрация коллективных договоров и соглашений, заключенных на республиканском, территориальном и локальном уровнях социального партнерства», утвержденный приказом Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан от 01 апреля 2019года № 166-о, зарегистрированный в Государственном комитете Республики Башкортостан по делам юстиции 29 апреля 2019 года №13021).

При осуществлении регистрации выявляются условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, об этом сообщается сторонам, подписавшим коллективный договор и в государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, не действительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ)

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства и соответствующим органом по труду (ГКУ Юго-восточный межрайонный ЦЗН)

При проведении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу, а также органу по труду необходимую для этого информацию не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ)

 ГКУ Юго-восточный межрайонный ЦЗН