**Подготовка, заключение, контроль исполнения коллективного договора**

**Общие положения**

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

Трудовой кодекс  РФ приводит определение коллективного договора в ст. 40 в следующем изложении: **коллективный  договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный  договор  является локальным нормативным правовым  соглашением, т.е. актом,  который заключается в договорном порядке, но наряду с конкретными обязательствами содержит  нормы права*. Обязательная часть коллективного договора* – конкретные обязательства работодателя *по обеспечению условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными трудовым законодательством* (ст. 41 Трудового кодекса РФ). Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными  законами.

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

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора **в течение 3  месяцев** со дня  начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.  Вопрос о выборе способа урегулирования разногласий должен решаться сторонами.  Если стороны не достигли соглашения либо работодатель (его представители) уклоняется от продолжения коллективных переговоров,  необходимо перейти к *примирительным процедурам.*

Коллективный договор может заключаться у индивидуального предпринимателя, в организации в целом, в ее филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях. При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении  организации стороной коллективного договора выступает работодатель,  т.е. организация, а действие коллективного договора распространяется на всех работников (ст. 43 Трудового кодекса РФ).  При этом представителем работодателя может быть руководитель соответствующего  подразделения, уполномоченный на это работодателем.

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

Необходимость заключения коллективного договора в обособленных структурных подразделениях  возникает в силу того, что они расположены вне места нахождения юридического лица или имеют  свои специфические технологические и организационные особенности. Коллективный договор обособленного  подразделения не должен содержать нормы, ухудшающие  положение работников  по сравнению с коллективным  договором  всей организации.

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

**Содержание  и структура коллективного договора**

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

В ст. 41 Трудового кодекса РФ говорится, что содержание и структура коллективного договора определяется сторонами самостоятельно, без вмешательства других лиц и органов. При определении содержания коллективного договора необходимо исходить из компетенции работодателя. Недопустимо включение в договор  условий, предусматривать которые работодатель не вправе (например, для работников бюджетной сферы размеры должностных окладов установлены специальными  нормативными актами и  изменять их в договорном порядке нельзя).

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

**Действие коллективного договора**

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

Действие коллективного договора регламентируется ст. 43 Трудового кодекса РФ. Коллективный  договор  является актом срочного  действия,  по усмотрению сторон он может заключаться на любой срок, *не превышающий 3-х лет*.

Дата вступления коллективного договора в силу  определяется сторонами, и не зависит от каких бы то ни было обстоятельств, например, от проведения уведомительной  регистрации, за исключением волеизъявления сторон. Стороны могут обусловить вступление коллективного договора в силу:

•          самим  фактом подписания договора (со дня подписания его сторонами);

•          наступлением определенной календарной даты;

•          наступлением определенного события.

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

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора *на срок не более 3-х лет.*  Такое  решение должно быть принято по соглашению сторон.  *Продолжение срока возможно  неоднократно, но каждый раз не более чем на 3 года.*

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

**Изменение и дополнение коллективного договора**

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

Изменения и дополнения коллективного договора регламентируются ст. 44 Трудового кодекса РФ и производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.  Коллективный  договор изменяется и дополняется в процессе коллективных переговоров (ст. 37 Трудового кодекса РФ).

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

**Изменение и дополнение соглашений**

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

Изменение и дополнение соглашения  производится в  порядке, установленном Трудовым кодексом для заключения  соглашения, либо в порядке, установленном соглашением (ст. 49 Трудового кодекса РФ). В процессе проведения коллективных переговоров (ст. 37 Трудового кодекса РФ) соглашение может изменяться  и дополняться.

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

**Регистрация коллективного договора, соглашений**

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

Согласно ст. 50 Трудового кодекса РФ коллективный договор, соглашение *в течение 7 дней со дня* подписания направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

 Соглашения,   заключенные на федеральном уровне, направляются на регистрацию в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации  (Минтруд России), другие соглашения и коллективные договоры – в региональные и территориальные  органы по труду.

 Регистрация носит уведомительный характер, т.е. не  порождает правовых последствий для сторон.  Коллективный договор, соглашение вступает в действие со дня, определенного сторонами, факт регистрации не  влияет на их юридическую силу.

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

**Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения**

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

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения согласно ст. 51 Трудового кодекса РФ осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

 При проведении указанного контроля представители сторон обязаны представлять друг другу, а также соответствующим органам по труду, необходимую для этого информацию о выполнении условий договорного  акта, финансово-экономическом состоянии и т.д. Информация должна быть предоставлена *не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.* Правило о предоставлении информации относится  главным образом к работодателю (работодателям), поскольку именно на него возложено выполнение обязательств по   коллективному договору, соглашению.   Информацию должны представлять и органы  исполнительной власти, а также местного самоуправления, которые принимали участие в  коллективных переговорах по заключению соглашения.

Контроль  выполнения коллективных  договоров и соглашений осуществляют также органы по труду.  Они проводят плановые проверки и выявляют случаи  невыполнения (нарушения) условий коллективных договоров, соглашений.  Однако  правовые последствия такого рода проверок законодателем не установлены. Соответствующий орган по труду извещает представителей сторон о  допущенных нарушениях.