**Регистрация коллективного договора**

Требования предъявляемые для проведения уведомительной регистрации коллективного договора

 Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса РФ в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

 В соответствии со ст. 50 Трудового кодекса РФ Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

 Органом, осуществляющим уведомительную регистрацию коллективных договоров на территории Жигаловского района, является управление экономики и труда администрации Жигаловского района.

 Уведомительной регистрации подлежат все коллективные договоры, заключенные и действующие, а также заключаемые в дальнейшем в организациях (у индивидуального предпринимателя), независимо от форм собственности, ведомственной принадлежности и численности работников.

 Уведомительная регистрация коллективных договоров осуществляется в соответствии с административным регламентом предоставления государственной услуги «Проведение уведомительной регистрации коллективных договоров» (далее – Регламент), утвержденного приказом министерства труда и занятости Иркутской области от 28.05.2014 № 50-мпр .

 Документы, перечисленные в главе 9 Регламента, с сопроводительным письмом, подписанным работодателем, направляются на имя мэра МО «Жигаловский район» Федоровского Игоря Николаевича, по адресу: п. Жигалово, ул. Советская 25, каб. 203.

Телефон для справок: 3-17-73​

Ошибки при разработке

 Основные ошибки возникают в выписках из протокола о принятии коллективного договора и подтверждении полномочий представителям работников на ведение коллективных переговоров, разработку и заключение коллективного договора, а также на право его подписание.

 Так, при составлении выписки из протокола о принятии коллективного договора не обращается внимание на соответствие даты протокола с периодом действия коллективного договора, указанного на титульном листе и в тексте самого коллективного договора. Их несоответствие может привести к нарушению ст. 43 Трудового Кодекса РФ. Если в тексте коллективного договора указано, что коллективный договор вступает в силу с момента подписания, а сам коллективный договор подписан раньше, чем указано на титульном листе, то срок его действия превысит три года, что и будет являться нарушением вышеуказанной статьи.

 Так же имеет место несоответствие списочной численности, указанной в выписке из протокола о принятии коллективного договора и на титульном листе коллективного договора или ее отсутствие, что затрудняет определить кворум при принятии решений и ставит под сомнение законность принятия коллективного договора. В выписке необходимо указывать списочную численность работников всего, которая и должна совпадать с указанной на титульном листе, а также сколько присутствовало и сколько отсутствовало работников организации на момент принятия коллективного договора.

 Как показала практика, часто вызывает затруднения процедура избрания представителя работников. Здесь необходимо отталкиваться от наличия профсоюзной организации или иного представительного органа работников (например, Совет трудового коллектива).

 Если существует такой орган и численность его членов более 50 % от списочной численности работников, тогда право на проведение переговоров, разработку и заключение коллективного договора предоставляется существующему в организации органу, а правом подписи наделяется ее председатель. Тогда выписка будет из протокола общего собрания членов профсоюзной организации или иного представительного органа. Однако в данной ситуации не будет считаться ошибкой, если выписка будет из протокола общего собрания работников. Только в этой выписке должно присутствовать решение о наделении правом подписи со стороны работников председателя профсоюзной организации или любого другого представителя работников. Как уже решит общее собрание работников организации.

 Если численность профсоюзной организации или иного представительного органа работников менее 50% или их вообще нет, то решение об избрании комиссии на проведение процедуры заключения коллективного договора и представителя работников с правом его подписания принимается на общем собрании работников организации. Тогда выписка будет из протокола общего собрания работников организации.

 Так же, необходимо обратить внимание на то, что комиссия на ведение коллективных переговоров, разработку и заключение коллективного договора должна быть создана на паритетной основе, то есть состоять из представителей работников и представителей работодателя в равном их количестве, для подтверждения лигитимности решений, приятых в ходе процедуры заключения коллективного договора. Кроме этого дата выписки о создании комиссии и избрании представителя работников с правом подписания коллективного договора должна быть ранее, чем дата принятия коллективного договора. Часто бывает, что комиссия создается и принимается коллективный договор в один день.

 В оформлении коллективного договора проблема возникает с приложениями коллективного договора. Зачастую локальные акты организации существуют как на локальном уровне, так и в виде приложения к коллективному договору, который в свою очередь является правовым актом. К ним относятся Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда и другие локальные акты, утверждаемые руководителем организации, согласованные с представителем работников. Являясь приложениями к коллективному договору, они не могут быть оформлены как локальные акты и подписаны числом ранее, чем сам коллективный договор. И в самом тексте не может быть указано, что они являются локальными актами. В дальнейшем при возникновении потребности внесения в них изменений, эти изменения вносятся как в отдельно существующие акты, так и в коллективный договор. Поэтому необходимо определиться на каком уровне будут приняты такие документы. Здесь нужно исходить из того какие локальные акты претерпевают больших изменений.

 В условиях дефицита времени принятие документов, которые требуют постоянного внесения изменений, на локальном уровне будет самым оптимальным вариантом. Любое внесение в них изменений производится гораздо быстрее, чем внесение изменений в коллективный договор, так как процедура внесения изменений в коллективный договор требует еще и уведомительной их регистрации. Если вы решаете, что приложение будет выведено на локальный уровень, то по тексту коллективного договора вы уже делаете только ссылку на локальный акт, указав его полное наименование, номер и дату приказа руководителя организации и уточнив, что локальный акт согласован с представителем работников.

 Необходимо отметить еще, что нумерация приложений зачастую не корреспондируется с ссылками по тексту или их вообще нет. Так же бывает несовпадение заголовков приложений с указанными в тексте их наименованиями. Дата подписания приложений, как указывалось ранее, отличается от даты подписания коллективного договора. Стоит отметить, что приложения к коллективному договору являются единым текстом с основным текстом коллективного договора, поэтому дата их подписания должна совпадать и нумерация их страниц сквозная.

Нарушения, допускаемые в тексте коллективного договора.

 Наиболее частым нарушением является самостоятельная интерпритация статей Трудового Кодекса РФ, дабы сократить текст, что приводит к искажению и в конечном итоге нарушению требований. Лучше выделить необходимую часть статьи, предусмотрев при этом общую редакцию по выполнению определенных обязательств, указанных в соответствующей статье. Так, например, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии со статьями 114-128 Трудового Кодекса РФ. После этого уже можно сделать необходимые акценты по этому вопросу.

 Если вы перечисляете категории работников, которым предусмотрены определенные льготы, и указываете не все, которые предусмотрены статьей Трудового Кодекса РФ, при этом, не ссылаясь на нее, тем самым вы ограничиваете права неуказанных категорий работников. В связи с этим, если вы хотите выделить некоторые категории работников, которые наиболее часто встречаются в вашей организации, необходимо их перечислить, а после применить редакцию «и другие категории работников или другие случаи, предусмотренные соответствующей статьей. Так, например, «Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы работающим пенсионерам, работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, одинокой матери и другим категориям работников, предусмотренным статьями 128, 263 Трудового Кодекса РФ.

 Если вы хотите дополнить перечень категорий работников, указанных в статье Трудового Кодекса РФ, своей категорией работников, то необходимо применить редакцию «помимо (кроме) указанных в статье…». Например, «Кроме перечисленных в ст. 179 Трудового Кодекса РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией имеют следующие категории работников:….».

 Часто встречается неточное переписывание редакций статей Трудового Кодекса РФ, а именно исключение, объединение редакций, что приводит к изменению определенных требований по некоторым условиям. Так происходит со статьей 43 Трудового Кодекса РФ, в которой предусмотрено соблюдение сроков действия коллективного договора в условиях реорганизации, при смене собственника, в случаях изменения наименования, типа государственного или муниципального учреждения и в других случаях. В результате объединения или исключения отдельных условий видоизменяются сроки действия коллективного договора. Кроме этого необходимо обратить внимание на то, что в условиях смены формы собственности организации в коллективный договор необходимо внести соответствующие изменения в течение трех месяцев, такой срок установлен данной статьей. В последнее время участились случаи нарушения этих сроков и коллективный договор утрачивает силу.

 Встречаются нарушения в части указания сроков выплаты заработной платы. В статье 136 Трудового Кодекса РФ четко написано, что заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. В коллективных же договорах срок выплаты заработной платы указывается в виде периода (до 6, с 1 по 5), что является нарушением.

 Предоставление отпусков указывается в рабочих днях или вообще не указывается в каких днях он исчисляется, что приводит к нарушению статьи 120 Трудового Кодекса РФ, в которой исчисление отпусков предусматривается только в календарных днях

 Часто встречается нереальность обязательств, которая проявляется после применения в редакциях слов «может быть», «может», что приводит к неисполнению основных принципов социального партнерства (ст. 24 Трудового Кодекса РФ). Так же обязательства являются нереальными, если выполнение их не подтверждается источником финансирования.

 В условиях действия Федерального закона № 426-ФЗ от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда» в тексте коллективных договоров до сих пор встречаются редакции «на тяжелых работах», «по результатам аттестации рабочих мест», что является так же нарушением трудового законодательства РФ. По тексту необходимо предусматривать ссылку на результаты специальной оценки условий труда, а в случае действия результатов аттестации рабочих мест, уточнив это в скобках. В приложении к коллективному договору, где предусмотрены доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными труда, размеры указываются только по результатам специальной оценки условий труда или по результатам аттестации рабочих мест, если они еще действуют.

 По тексту коллективного договора до сих пор можно встретить применение понятия «администрация» определяющее сторону работодателя, что нарушает требования статьи 25 Трудового Кодекса РФ, в которой установлено, что сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. А коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

 В части наименования представителя работников по тексту коллективного договора происходит видоизменение изначально принятого. Так, если в начале текста представителем работников принят председатель профсоюзного комитета и указано (далее - Профком), то по тексту встречаются то Профком, то выборный орган профсоюзной организации, то представитель работников.

 Необходимо обращать внимание на действие нормативных правовых актов, указанных в тексте коллективного договора. Они, как правило, имеют истекший срок действия, что приводит к применению норм уже не существующих и нарушению действующего законодательства РФ.

 При составлении нового коллективного договора на основе текста утратившего силу необходимо учитывать рекомендации регистрационного листа, внесенные изменения в коллективный договор за период его действия и изменения нормативной правовой базы. Обычно на это не обращается внимание, что приводит к повторению давно исправленных замечаний и ошибок.

 Имеет место в тексте коллективного договора наличие повторяющихся пунктов и пунктов, не имеющих отношения к разделу. Что возникает, скорее всего, в результате составления текста на основе коллективных договоров других организаций. В условиях нехватки времени текст после его составления не проверяется и сдается в нечитаемой редакции. Что создает трудности при проверке коллективного договора и в дальнейшем при внесении в него изменений.

 В последнее время наблюдается отсутствие в тексте коллективного договора определения формы контроля за выполнением его обязательств, что создает мнение о его отсутствии вообще. И вызывает у самих представителей сторон затруднение в предоставлении отчета о методах контроля за выполнением обязательств коллективного договора по запросу Министерства труда и занятости Иркутской области. В связи с этим необходимо определить каким образом и кем будет проводиться такой контроль (это может быть проведение в конце года общего собрания работников с рассмотрением отчета, составленного созданной для этого комиссией или председателем профсоюзной организации).