**Порядок ведения коллективных договоров и заключения коллективных договоров**

Часть 1 статьи 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) определяет коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работником и работодателем в лице их представителей.

Организацию, как правило, представляет ее руководитель или уполномоченное им лицо ([часть 1](https://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2K303OD/) статьи 33 ТК РФ).

Представителями работников могут выступать профсоюзы либо иные представители или представительные органы, избранные сотрудниками ([часть 2 статьи 29 ТК РФ](https://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2I923JV/)).

Заключению коллективного договора предшествует проведение коллективных переговоров между представителями работников и работодателя.

Порядок ведения коллективных переговоров определен главой 6 ТК РФ.

Инициировать коллективные переговоры могут как представители работодателя, так и представители работников ([часть 1 статьи 36 ТК РФ](https://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2K303OD/)).

Если переговоры инициировали сотрудники, то их представители обязаны известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие сотрудников данного работодателя ([часть 5 статьи 37 ТК РФ](https://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2M463MQ/)).

Представители той стороны, которая получила предложение о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения предложения ([часть 2 статьи 36 ТК РФ](https://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2HM23IP/)).

Днем начала коллективных переговоров считается день, следующий за днем получения инициатором их проведения ответа на свое предложение начать переговоры ([часть 2 статьи 36 ТК РФ](https://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2HM23IP/)).

По итогам переговоров стороны оформляют коллективный договор.

Типовой формы коллективного договора законодательством не предусмотрено, содержание и структура коллективного договора определяются его сторонами. Примерный перечень вопросов, которые могут быть урегулированы коллективным договором, определен в статье 41 ТК РФ.

Помимо перечисленных вопросов, в коллективном договоре могут быть урегулированы и иные вопросы. Так при разработке коллективного договора его сторонам рекомендовано предусмотреть мероприятия, направленные на:

- повышение занятости граждан предпенсионного возраста;

- трудоустройство на прежнее место работы выпускников образовательных учреждений, устроившихся на работу и в дальнейшем призванных на военную службу;

- установление преференций для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, и инвалидов трудоспособного возраста;

- взаимодействие с образовательными учреждениями о целенаправленной подготовке и стажировке студентов, начиная со 2-3 курсов;

- сопровождение инвалидов при трудоустройстве;

- привлечение наставников для трудоустроенных инвалидов из числа высококвалифицированных работников старшего поколения;

- улучшение условий и охраны труда (типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 года № 181н);

- профилактику ВИЧ/СПИДа и инициатив по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочем месте;

- применение профессиональных стандартов (планы по применению профессиональных стандартов, вопросы подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и другие) в соответствии со статьями 195.3, 196 ТК РФ.

- финансовую и иную поддержку работников при рождении детей;

- системную поддержку и повышение качества жизни граждан старшего поколения;

- мотивацию граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек;

- создание для работников условий для занятий физической культурой и спортом.

В коллективный договор запрещено включать условия, которые ограничивают права сотрудников или снижают уровень гарантий, предусмотренных сотрудникам законодательством ([часть 2 статьи 9 ТК РФ](https://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2A8K3GL/)). Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению. ([часть 4 статьи 8 ТК РФ](https://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP24OC3DS/)).

Коллективный договор может быть заключен на срок не более трех лет ([часть 1 статьи 43 ТК РФ](https://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP27U83E5/)). Однако при необходимости стороны смогут продлить его действие. Срок продления коллективного договора также не должен превышать трех лет ([часть 2 статьи 43 ТК РФ](https://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2D663FV/)).

Оформленный коллективный договор должен быть подписан представителями организации и представителями сотрудников в течение трех месяцев со дня начала переговоров.

Если стороны не согласились по отдельным положениям проекта коллективного договора, то его подписывают с приложением протокола разногласий ([часть 2](https://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2MRO3K0/) статьи 40 ТК РФ).

ТК РФ предусмотрено, что в течение семи дней со дня подписания коллективного договора работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду ([часть](https://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2N7K3LE/) 1 статьи 50 ТК РФ). В Республике Коми уведомительную регистрацию коллективных договоров проводит Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Коми.

Следует отметить, что [уведомительная регистрация](https://budget.1kadry.ru/#/document/130/51638/b39/) не влияет на дату вступления коллективного договора в действие ([часть 2 статьи 50 ТК РФ](https://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2HI23J6/)). По общему правилу договор вступает в силу со дня его подписания, если только условиями договора не предусмотрена иная дата ([часть 1 статьи 43 ТК РФ](https://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP27U83E5/)).

При необходимости коллективный договор может быть изменен или дополнен по соглашению заключивших его сторон ([статья 44 ТК РФ](https://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01T4Q3CN/)).

Контроль выполнения условий коллективного договора осуществляют заключившие его стороны (либо их представители), а также органы государственного надзора. С этой целью стороны обязаны предоставлять друг другу, а также органам госнадзора необходимую для осуществления контроля информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Уклонение работодателя от участия в коллективных переговорах, непредставление информации, необходимой для заключения коллективного договора, отказ от заключения коллективного договора, а также неисполнение обязательств по заключенному коллективному договору является нарушением трудового законодательства, за которое предусмотрена административная ответственность (ст. 5.28–5.31 КоАП РФ).