**Коллективный договор – одна из форм социального партнерства.**

**Анализируем итоги исполнения.**

В соответствии с законодательством Иркутской области администрация Нижнеилимского муниципального района осуществляет переданные государственные полномочия в сфере труда, одно из которых – уведомительная регистрация коллективных договоров (КД) и контроль за их исполнением.

В рамках контроля администрация в лице консультанта по госполномочиям получает информацию от всех субъектов, зарегистрированных в реестре КД, информацию об исполнении положений КД за предыдущий отчетный период, т.е., например, в 2023 году анализируется информация за 2022 год. На основе писем, которые приходят от работодателей, составляется сводный отчет, который затем направляется в Министерство труда и занятости Иркутской области. Если письмо работодателя содержит информацию о каких-то невыполненных за отчетный период положениях, администрация направляет дополнительно отчет в Государственную инспекцию труда в Иркутской области. Делать это предписывает областное и федеральное законодательство о труде и государственных полномочиях. Письма – ответы от работодателей при этом должны содержать подписи обеих сторон социального партнерства (представителя работодателя и представителя работников).

Согласно [статьи 27](consultantplus://offline/ref=A736CACEEA8213F23B95E370441647D7058456DE851D40E6B571FFB18B156024B4BEC3B0B9F17F390A2E55AD5D2890DB3B4ED348A7D4u8E) Трудового кодекса России заключение коллективного договора - одна из форм социального партнерства, которое подразумевает добровольность принятия сторонами на себя каких-то обязательств. Она позволяет урегулировать отдельные взаимоотношения между представителями сторон, определить дополнительные условия взаимодействия, дополнительные гарантии и направлена, с одной стороны, на достижение социального мира, с другой - на упорядочение трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, установление условий труда.

Коллективный договор не является обязательным документом для организации и заключается в добровольном порядке двумя сторонами – работодателя и работников, но служит хорошим инструментом, с помощью которого можно регламентировать любые вопросы: от повышения производительности труда и закрепления кадров до обучения и медицинского обслуживания, спортивно-оздоровительной работы. Он может содержать нормы о предоставлении работникам гарантий, компенсаций, льгот сверх установленных законодательством. Цель этого правового акта – повысить эффективное взаимодействие сторон и мотивацию к производительному труду, поэтому его значимость высока для обеих сторон социального партнерства. Коллективный договор может способствовать налаживанию более четкой организации труда и улучшению производственной дисциплины. В КД могут быть включены условия, к которым трудовое законодательство прямо отсылает, например, [ст. 134](consultantplus://offline/ref=B5E6D9BCA01FA458083A2ACA1FE864030746DAB80611EE0D9191C46B4486960E911DE8D4939FA60E0B9FD7686EAA7024F267190197963621s9o8E) - об установлении порядка индексации заработной платы; [ст. 135](consultantplus://offline/ref=B5E6D9BCA01FA458083A2ACA1FE864030746DAB80611EE0D9191C46B4486960E911DE8D3969AA45B5BD0D6342BFD6325F5671B048Bs9o4E) - об установлении системы оплаты труда; [ст. 136](consultantplus://offline/ref=B5E6D9BCA01FA458083A2ACA1FE864030746DAB80611EE0D9191C46B4486960E911DE8D4939FA60D0B9FD7686EAA7024F267190197963621s9o8E) - о порядке и сроках выплаты заработной платы; [ст. 144](consultantplus://offline/ref=B5E6D9BCA01FA458083A2ACA1FE864030746DAB80611EE0D9191C46B4486960E911DE8D39B96A45B5BD0D6342BFD6325F5671B048Bs9o4E) - об установлении системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений; [ст. 154](consultantplus://offline/ref=B5E6D9BCA01FA458083A2ACA1FE864030746DAB80611EE0D9191C46B4486960E911DE8D4939EAF0F029FD7686EAA7024F267190197963621s9o8E) - об оплате работы в ночное время.

В коллективном договоре можно повысить гарантии, предусмотренные законодательством о труде, например: расширить круг лиц, имеющих право на выходное пособие при увольнении, а также установление выходного пособия в повышенном размере ([ст. 178](consultantplus://offline/ref=B5E6D9BCA01FA458083A2ACA1FE864030746DAB80611EE0D9191C46B4486960E911DE8D49A96A9045EC5C76C27FE7F3BF07C07068996s3o6E) ТК); дополнить перечень работников, обладающих преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата ([ст. 179](consultantplus://offline/ref=B5E6D9BCA01FA458083A2ACA1FE864030746DAB80611EE0D9191C46B4486960E911DE8D29497A45B5BD0D6342BFD6325F5671B048Bs9o4E) ТК).

Коллективным договором может быть увеличена продолжительность ежедневной работы (смены) по сравнению с установленной [ч. 2 ст. 94](consultantplus://offline/ref=B5E6D9BCA01FA458083A2ACA1FE864030746DAB80611EE0D9191C46B4486960E911DE8D4939FA9060C9FD7686EAA7024F267190197963621s9o8E) ТК для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Актуальными являются условий о предоставлении оплачиваемых дней для прохождения работников вакцинации или диспансеризации.

По состоянию на 1 апреля 2023 года в администрации Нижнеилимского района зарегистрирован и действует 71 коллективный договор (прирост по сравнению с аналогичным периодом 2022 года на 2 договора). Действием зарегистрированных нами КД охвачено 6979 работников.

Кроме того, на работников в нашем районе распространяется действие еще 6 КД, заключенных в крупных организациях, но имеющих юридическую регистрацию не на территории Нижнеилимского района. Однако они осуществляют деятельность на территории нашего района через филиалы и структурные подразделения. И это дополнительно еще 1037 работников (структурные подразделения ОАО «РЖД», ООО «Бакальская энергетическая компания ТЭЦ-16, Железногорск-Илимский почтамт). Общее количество работников, охваченных коллективно-договорным регулированием, таким образом составляет 8016 человек, или 62% от всех работников района. К сожалению, это не намного более половины, а значит - есть хороший потенциал для работы по этому направлению.

По – прежнему не очень много КД, заключенных в коммерческих организациях и мы призываем работодателей – руководителей бизнеса поставить эти вопросы в свою повестку.

Согласно отчетов, по трем КД есть неисполнение отдельных положений. Сообщили об этом образовательные муниципальные учреждения. Нарушения заключаются в отсутствии индексации заработной платы, в не обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, не проведении обучения по охране труда. В отчетах за 2021 год, предоставленных в 1 квартале 2022 года, частично не исполненных КД было семь.

Будут ли к работодателям, сообщившим о частичном не исполнении КД, применены меры надзорного реагирования со стороны Госинспекции по труду, мы не знаем. В этом году вновь действует мораторий на проверки. Кроме того, изменился порядок проведения проверок. Но внеплановые проверки вероятны. Напоминаем: за неисполнение КД предусмотрена административная ответственность в рамках статьи 5.31. Кодекса РФ об административных правонарушениях «Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению». За нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению может быть вынесено предупреждение или наложен административный штраф в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

Консультант администрации

Нижнеилимского муниципального района Н.М. Драпеза