**О коллективном договоре снова. Минтруд России предлагает…**

Мы уже обращались к теме коллективных договоров, разъясняли законодательство, приводили статистику по Нижнеилимскому району.

Но тема достаточно важная, влияющая на характер и содержание социально-трудовых отношений между работодателями и работниками, поэтому вновь к ней обращаемся.

 Напоминаем, что в соответствии со ст. 27 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.

 Закон регламентирует все вопросы, связанные с коллективным договором (формирование инициативы, порядок заключения, примерное содержание и т.д.) в главе 7 ТК РФ, поэтому не будем останавливаться на аспектах порядка его заключения.

 Согласно ч. 3 ст. 43 ТК РФ действие коллективного договора распространяется на всех работников, в том числе на тех, которые поступят на работу после его заключения.

 Необходимо только напомнить, что коллективный договор должен быть направлен работодателем (его представителем) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания (ч. 1 ст. 50 ТК РФ). На уровне Нижнеилимского района такую регистрацию осуществляют специалисты администрации района. На практике, к сожалению, не всегда работодатели своевременно направляют эти документы на уведомительную регистрацию. Для регистрации существует Административный регламент, утвержденный на уровне Министерства труда Иркутской области, в нем прописаны правила процедуры. Уведомительная регистрация относится к государственным услугам. Хотя вступление в силу коллективного договора не зависит от факта его уведомительной регистрации, т.к. он вступает в силу с даты подписания его сторонами или с даты, установленной самим договором. Однако работодатель обязан направить его после подписания на уведомительную регистрацию. Эта обязанность установлена в целях контроля органом по труду за этим КД, чтобы его условия не ухудшали положение работников по сравнению с действующим законодательством. Для этого Трудовым кодексом установлен также соответствующий контроль за исполнением КД, который также осуществляет орган по труду.

 Мы уже говорили, что значение КД достаточно велико. Договор оказывает положительное влияние на мотивацию труда, что увеличивает его эффективность. Вместе с этим коллективный договор позволяет наладить четкую организацию труда и производственную дисциплину.

 По состоянию на текущее время в администрации Нижнеилимского района зарегистрировано и действует 69 коллективных договоров. Ими охвачено более семи тысяч (это не более 58% от числа работающих, что не является хорошим показателем: немного менее половины коллективно-договорной практикой не охвачено).

 Администрация района уделяет внимание и проводит работу по расширению практики заключения договоров, однако работу нельзя признать успешной, т.к. работодатели очень неохотно откликаются на наши предложения. Особенно это касается работодателей в коммерческой сфере деятельности. Муниципальные организации, которые финансируются из районного бюджета, имеют коллективные договоры (кроме МКУ «ЕДДС»).

 В этой публикации приводим текст письма Минтруда России от 07.06.2021 N 14-4/10/П-4243 «О вакцинации работников от новой коронавирусной инфекции» (вместе с "Информационной справкой по вопросам проведения вакцинации от новой коронавирусной инфекции").

 Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в связи с поступающими вопросами работников и работодателей по вакцинации работников от новой коронавирусной инфекции, в том числе в рабочее время, опубликовало информационную справку по вопросам проведения вакцинации от новой коронавирусной инфекции.

 В частности, Минтруд разъясняет:

 «Согласно статье 5 Трудового кодекса Российской Федерации регулирование трудовых отношений, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе локальными нормативными актами работодателя. Трудовым законодательством работодателю предоставлены широкие возможности для самостоятельного регулирования вопросов организации труда работников.

 Исходя из положений статей 8, 22, 41 Трудового кодекса Российской Федерации повышенные или дополнительные гарантии и компенсации, в том числе по предоставлению дополнительного времени отдыха работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

 Например, дополнительные оплачиваемые дни отдыха с сохранением заработной платы, возможность присоединения их к очередному отпуску, дополнительные выплаты, оплата проезда, питания и т.п. работникам, принимающим участие в мероприятиях по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции».

 Таким образом, коллективным договором работодатель мог бы дополнительно стимулировать работников вакцинироваться, а значит повысить уровень защищенности своего здоровья. Это, в свою очередь, могло бы не обременять работодателя «больничными» работников и связанными с этим дополнительными затратами.

Консультант администрации

Нижнеилимского муниципального района Н.М. Драпеза