**Памятка**

**по проведению экспертизы коллективного договора (соглашения) с целью выявления условий, ухудшающих положение работников**

 В ходе проведения уведомительной регистрации коллективного договора (соглашения) (далее договор) одним из самых важных и сложных этапов является проверка документа на соответствие его действующему трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права. Важно учитывать, что российское законодательство очень изменчиво. Постоянно вносятся различные дополнения, принимаются новые законы.

1. **Внимательно изучить оформление текста документа.**

- Правильно ли указано наименование сторон в преамбуле договора.

- Совпадают ли наименования сторон, указанные в преамбуле договора, наименованию сторон, указанных в заключительных положениях договора, а также в оттисках печатей сторон (при их наличии).

- Указаны ли в преамбуле договора должность, Ф.И.О. представителей сторон, заключивших договор.

- Является ли лицо, завизировавшее документ, уполномоченным для подписания подобных документов.

- Подписан ли договор, а также приложения к нему всеми сторонами. Не допускается редакция «Утверждаю» или «Согласовано», т.к. противоречит принципам равноправия сторон, закрепленным статьей 24 ТК РФ.

- Проставлены ли в договоре число, месяц и год его заключения сторонами. В соответствии со статьей 43 ТК РФ договор вступает в силу со дня подписания или со дня, установленного договором.

- Правильно ли сформулирован предмет договора.

- Соблюдение правил построения текста, логическая последовательность, порядок нумерации, единообразное использование одного и того же термина, отсутствие противоречий между частями документа.

1. **Проанализировать положения документа на предмет соответствия его нормативным правовым актам. Учитываются требования подзаконных актов, особенности сложившейся практики.**

- Соответствие построения договора может быть приближено к Макету коллективного договора согласованного Минтрудом РФ от 06.11.2003.

- Содержание и структура договора должны быть ориентированы на требования статьи 41 ТК РФ.

- Отсутствие положений, нарушающих принцип реальности обязательств (статья 24 ТК РФ). Должны включаться нормы, которые разработаны с учетом экономических возможностей организации. Дополнительные льготы и преимущества работникам бюджетных организаций должны быть в рамках возможностей, предоставленных бюджетным законодательством с указанием источников их финансирования.

- Осуществить проверку, в том числе на соответствие требованиям статей ТК РФ:

ст. 136 - сроки выплаты заработной платы;

ч.3 ст. 43 - действие договора распространяется на всех работников;

ст. 68 - прием на работу осуществляется не на основании заявления, а на основании трудового договора и приказа;

ст. 192 - перечень дисциплинарных взысканий является исчерпывающим и расширению не подлежит;

ст. 123 - порядок утверждения графиков отпусков;

ст. 117 - право на дополнительный оплачиваемый отпуск;

ст.74 - соблюдение сроков уведомлений работников об изменении условий трудового договора;

ст. 180 - соблюдение сроков предупреждения о сокращении штатов;

ст. 65 - требование при поступлении на работу перечня документов, только предусмотренных законодательством.

 - Проверка соответствия формулировок и понятий действующему законодательству. Исключены понятия «техника безопасности» (теперь -охрана труда), «административный отпуск, отпуск без содержания, декретный отпуск» (теперь - отпуск по уходу…, отпуск без сохранения…), «отгул» (теперь - дополнительный день отдыха), «больничный лист» (теперь - лист временной нетрудоспособности), исключены термины «существенные условия труда и вредные работы» и т.п., т.е. все понятия требуют проверки на соответствие трудовому законодательству не по памяти, а на день проведения уведомительной регистрации. Использование несуществующих понятий также может ухудшить положение работника, в случае спорных ситуаций.

 **3. В заключении проверки ответить на вопросы:**

* + - Необходима ли дополнительная детализация каких-либо частей исследуемого документа?
	+ Однозначно ли толкование данного пункта исследуемого документа?
	+ Как следует переформулировать пункт документа, чтобы ликвидировать юридическую неоднозначность его толкования?
	+ Содержит ли ошибки или неточности конкретный пункт (пункты) исследуемого документа?
	+ Содержит ли исследуемый документ положения, ухудшающие положение одной из сторон по отношению к другой стороне?

Выявленные условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права доводятся до представителей сторон, подписавших договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда в случае невозможности приведения норм договора в соответствие с законодательством в рабочем порядке.

* **В любом случае, согласно статье 50 ТК РФ условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.**
* **Внесение изменений и дополнений в договор осуществляется путем заключения дополнительного соглашения и проверяется в том же порядке, что и основной документ.**