**Коллективный договор: основные ошибки и нарушения**

***1. Неверное оформление титульного листа.*** При заключении коллективного договора сторонами только подписывается его титульный лист или основной текст (с указанием сторон), при этом не допускаются редакции «Утверждаю» (со стороны работодателя), «Согласовано» (со стороны профсоюза), т. к. это противоречит основным принципам социального партнерства, закрепленным в ст. 24 ТК РФ, а именно принципам равноправия сторон, уважения и учета интересов сторон.

***2****.* ***Коллективные договоры заключаются на срок, превышающий требования Трудового кодекса Российской Федерации******или отсутствует дата вступления в силу*.** Иногда встречается ситуация, когда в коллективном договоре отсутствует дата вступления его в силу (либо не отражена дата подписания коллективного договора сторонами), а срок действия указан лишь на титульном листе в виде фразы, например: «коллективный договор на 2013 - 2015 гг.». Также нередки случаи, когда коллективный договор заключается на 4 года или 5 лет. В этих случаях возникает противоречие с требованиями ст. 43 ТК РФ, в соответствии с которой коллективный договор заключается на срок не более 3 лет.

***3****.* ***Пункт исключен.***

***4****.* ***Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы.*** Статья 136 ТК РФ, устанавливает, что «заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами трудового распорядка, коллективным договором». Использование нечетких речевых оборотов «до 25 числа…» и подобных не допускается трудовым законодательством. Необходимо указать две точные даты выплаты заработной платы не реже чем каждые полмесяца, например 15 и 30 числа.

***5. О минимальном размере оплаты труда.*** Месячная заработная плата работника, отработавшего полностью за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

***6. Установление размера оплаты сверхурочной работы за последующие часы (после первых двух часов) «в размере, определяемом коллективным договором» без указания конкретных размеров.*** По ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

***7. Нарушения в части количества дней дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.*** Отсутствуют перечни должностей работников с ненормированным рабочим днем, либо при наличии таковых не определено количество дней (не менее трех) ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в режиме ненормируемого рабочего дня в нарушение требований ст. 119 ТК РФ.

***8. Указание, что за работу в выходной день предоставляется только день отдыха.*** По ст. 153 ТК РФ установлено, что основной формой вознаграждения за работу в выходной или нерабочий праздничный день является оплата не менее чем в двойном размере, а по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

***9. Не указывается ссылка на сокращенное рабочее время женщин, работающих в сельской местности.*** В нарушение действующего постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства» в части установления продолжительности рабочего дня обычно не учитывается положение о том, что женщинам, работающим в сельской местности, установлена сокращенная рабочая неделя — 36 часов.

***10. Предусматривается выплата «отпускных» за время отпуска «не позднее, чем за один день (два дня) до начала отпуска»*.** В соответствии со ст. 136. ТК РФ плата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

***11. Предусматривается право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника только по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.*** Данное положение противоречит ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации, указывающей, что «По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев».

***12. Установление дополнительных видов дисциплинарный взысканий.*** Нарушаются требования ст. 192 ТК РФ, в соответствии с которой перечень дисциплинарных взысканий является исчерпывающим и применение любого другого взыскания к нарушителям трудовой дисциплины незаконно (например, лишение премии, снижение процента премии, перенос отпуска, уменьшение количества дней отпуска за совершенный прогул, наложение денежных штрафов и лишение каких-либо льгот в качестве наказания и т. д.).

***13. Установление размера отчислений на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда менее 0,2 процента суммы затрат.*** Статьей 226 ТК РФ данные отчисления устанавливаются в размере не менее 0,2 процента суммы затрат.

***14. В коллективном договоре не предусматривается (либо не осуществляется де-факто) контроль за выполнением коллективного договора.*** Нарушены требования ст. 51 ТК РФ. Кроме того, контроль за исполнением договорных норм является важнейшей гарантией их исполнимости и реальности.

***15. Включение в коллективные договоры ссылок на утратившие нормативные правовые акты.***

***16.******В коллективном договоре не определен размер аванса (выплаты первой части заработной платы).***

Требования ст. 22 ТК РФ (Работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки) и ст. 136 ТК РФ (Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца), необходимо определить в коллективном договоре размер первой выплаты заработной платы (аванса) не ниже части месячной заработной платы, рассчитанной за фактически отработанное время.

***17.******Указание в коллективном договоре на аттестацию рабочих мест.*** Понятие «аттестация рабочих мест» и все связанные с этим понятием процедуры мероприятия исключены из законодательства с 01.01.2014 года.

 Положения коллективного договора в части указания на аттестацию рабочих мест необходимо привести в соответствие с действующим законодательством (ТК РФ и Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»), установившим с 01.01.2014 года требования по проведению специальной оценки условий труда.

***18.******Использование в коллективных договорах утративших силу нормативных документов об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам.***

 Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 ноября 2007 г. № 722 «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам действующих и строящихся шахт, разрезов и организаций угольной и сланцевой промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» утратил силу с 10.09.2013 года.

С 10.09.2013 действует Приказ Минтруда России от 02.08.2013 N 341н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам действующих и строящихся шахт, разрезов и организаций угольной и сланцевой промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (Зарегистрировано в Минюсте России 20.08.2013 № 29463)