1. **В каких организациях (структурных подразделениях организаций) заключается коллективный договор?**

*Коллективный договор в соответствии со ст. 40 ТК РФ может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях.*

*Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с частью первой статьи 33 ТК РФ. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом.*

1. ***Кто будет заниматься работой по коллективному договору если на предприятии нет профсоюза?***

*Статьей 29 Трудового кодекса РФ установлено, что интересы работников при проведении переговоров,  заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. При этом иной представитель может быть избран из числа работников на общем собрании тайным голосованием, согласно статье 31 Трудового кодекса РФ. Таким образом, право представлять интересы  трудового коллектива на предприятии, где отсутствует профсоюзная организация, могут и сами сотрудники.  
А проявить инициативу по проведению переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора имеют право и представители работников, и представители работодателей.*

1. **Какие документы могут быть приложением к коллективному договору?**

*Статья 41 ТК РФ, определяющая содержание и структуру коллективного договора, не упоминает о приложениях к коллективному договору. Однако другие статьи ТК РФ указывают на возможность (а иногда и обязательность) включения в коллективный договор приложений.*

*Так, ст. 190 ТК РФ предусматривает, что правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, и, как правило, являются приложением к коллективному договору.*

*В соответствии со ст. 103 ТК РФ приложением к коллективному договору, как правило, являются и графики сменности.*

*В качестве приложения к коллективному договору может быть оформлен перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).*

*Нормы труда могут устанавливаться коллективным договором (ст. 159 ТК) и в этом случае могут быть оформлены как специальный раздел договора либо как приложение*.

Изменения вносятся в статьи:

93 («Неполное рабочее время»),

101 («Ненормированный рабочий день»)

108 («Перерыв для отдыха и питания») ТК РФ, согласно которым уточняется порядок установления неполного рабочего времени и предоставления перерыва для отдыха.

 152 («Оплата сверхурочной работы») и 153 («Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни») ТК РФ, которые конкретизируют порядок учета сверхурочной работы, в том числе в выходные и праздничные дни, при исчислении продолжительности этой работы.