

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

По сути – это документ, содержащий обязательства, взятые на себя администрацией и коллективом организации. В нем стороны трудовых отношений оптимально согласовывают свои интересы, предоставляя каждой из них не только права и гарантии более льготные по сравнению с установленными законами, но и налагая при этом определенные обязательства. При этом работодатель в колдоговоре определяет только те обязательства, которые он реально сможет выполнить. Таким образом, коллективный договор это еще и метод преодоления конфликтов интересов, позволяющий избежать более жесткие формы трудовой борьбы - таких, как забастовка.

Уже многие работодатели признали необходимость заключения коллективного договора и оценили по достоинству эффективность регулирования социально-трудовых вопросов путем его принятия. За 2011-2012 гг. Управлением экономического развития зарегистрировано 84 коллективных договора, в том числе в 2010 г. прошли уведомительную регистрацию 25 коллективных договоров, в 2011 – 16. За 9 месяцев 2012 г. – 43 договора. В настоящее время численность работников охваченными договорами составляет 4060 чел., что составляет 20 % от общего количества занятого населения.

Почему недостаточно обычного трудового договора?

Трудовой договор заключают в ситуации "один на один". В нем, как правило, именно работодатель навязывает свое мнение. А коллективный договор всегда более продуман, лучше защищает работника. Подготовка коллективного договора происходит с участием всех сотрудников, в ходе работы над ним каждый имеет возможность внести свое предложение. Поэтому большая вероятность того, что будут предусмотрены все нюансы. Готовый договор утверждается на общем собрании и обязателен к выполнению. Это своего рода устав предприятия. Кроме того, коллективный договор детализирует отдельные пункты трудового договора, например, размер оплаты сверхурочных и

Автор:

простоя, режим работы.

Заключение коллективного договора в настоящее время выгодно как для работника, так и для работодателя.

Почему коллективный договор нужен работодателю?

- В соответствии с Трудовым кодексом каждая организация должна самостоятельно разработать систему оплаты и нормирования труда, определить размеры тарифных ставок и окладов, сдельных расценок, стимулирующих выплат режимы труда и отдыха, гарантии и льготы занятым в условиях вредных производственных факторов, социальные гарантии и гарантии занятости. Все вышеназванные нормы должны быть закреплены в коллективном договоре. Вместе с этим, в колдоговоре кроме финансовых устанавливается множество взаимных обязательств, не требующих денежных затрат, но способных предупредить индивидуальные и коллективные трудовые споры, обеспечить стабильность в коллективе, взаимоуважение сторон;

- Коллективный договор не ограничивает права работодателя, т.к. в нем устанавливаются только те обязательства, которые он реально может выполнить.

- В процессе работы над проектом колдоговора работодатель составит максимально точное представление о реальных интересах и потребностях работников;

- Наличие коллективного договора - признак современного предприятия с прозрачными и понятными «правилами игры» в трудовой сфере, признак заботящегося предприятия о своем кадровом потенциале. Чем выше уровень социальной поддержки работников, тем стабильнее коллектив, выше ответственность каждого - за конечные результаты работы предприятия;

- Заключение коллективного договора оказывает положительное влияние на мотивацию труда, что увеличивает эффективность их трудового вклада и, соответственно, увеличивает прибыль организации. Вместе с этим, коллективный договор позволяет

Коллективный договор – что это и нужен ли он?

Автор:

наладить четкую организацию труда и производственную дисциплину, что положительно влияет на конкурентоспособность предприятия.

Почему коллективный договор нужен работникам?

- Коллективный договор устанавливает права и гарантии, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством;

- Ситуация на рынке труда такова, что подавляющее большинство работников не могут в одиночку добиться для себя тех условий труда, которые закрепляет для них колдоговор, заключенный представительным органом работников и работодателем;

- Коллективный договор - это единственный документ в системе социального партнерства, невыполнение обязательств которого может быть рассмотрено в судебном порядке.

Кто-нибудь уже придумал идеальный коллективный договор?

Единого типового договора или идеального для всех быть не может. Согласитесь, режим работы на птицефабрике и в рекламном агентстве не одинаков. Колдоговор - всегда штучная работа, он формируется для каждого предприятия с учетом именно его специфики.

В Управлении экономического развития администрации муниципального образования «Заиграевский район» разработаны макеты коллективного договора, правила внутреннего трудового распорядка, рекомендации по ведению переговорного процесса. Все эти материалы мы готовы предоставить желающим. Специалисты отдела оказывают бесплатную консультационную помощь по вопросам социально-трудовых отношений, в том числе и по процедуре принятия коллективного договора.

Коллективный договор – что это и нужен ли он?

Автор:

В соответствии со статьей 43 ТК РФ, коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо с другой даты, определенной этим договором. По истечении срока действия коллективного договора, стороны имеют право продлить его на срок до трех лет.

Обязанность работодателя - направить коллективный договор в течение семи дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в Управление экономического развития администрации муниципального образования «Заиграевский район». Регистрация не влияет на вступление коллективного договора в силу (ст. 50 ТК РФ).

Регистрация длится 10 дней и носит бесплатный и уведомительный характер.

Уведомительная регистрация коллективных договоров производится по адресу: ул. Октябрьска, 4, каб. № 6, телефон 4-21-44.