

Заключение коллективного договора является новым этапом трудовых отношений между работодателем и трудовым коллективом и способствует формированию здорового социально-трудового климата в организации. Коллективный договор способствует не только повышению социальной защиты и ответственности работодателей и работников, но и увеличению производительности труда, эффективности производства и укреплению дисциплины.

Работодатель обязан вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор, соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (ст.22 Трудового кодекса РФ), работник, в свою очередь, имеет право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений (ст.21 Трудового кодекса РФ).

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях (ст.40 Трудового кодекса РФ).

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами самостоятельно, и, в данном правовом акте стороны могут устанавливать права и обязанности, которые касаются всего коллектива и работодателя, например, в части правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, установления показателей премирования, предоставления отпусков, льгот, гарантий и материальной помощи (ст.41 Трудового кодекса РФ).

При заключении коллективного договора необходимо обязательно учитывать требования трудового законодательства.

Сроки выплаты заработной платы. Согласно статье 136 Трудового кодекса РФ работодатель выплачивает заработную плату не реже чем каждые полмесяца в конкретно указанные дни, при этом интервалы между днями выплаты не должны превышать 15 календарных дней. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

Финансирование мероприятий по охране труда. Согласно статье 226 Трудового кодекса РФ работодатель финансирует мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% от затрат по основному виду деятельности.

Дополнительный отпуск. Согласно статье 119 Трудового кодекса РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее 3 календарных дней.

Согласно статье 117 Трудового кодекса РФ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4

степени либо к опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве не менее 7 календарных дней.

Возможность возмещения расходов. Работодатель может возместить расходы на проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии с Правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденным Приказом Минтруда России от 10.12.2012 № 580н за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в размере 20% от суммы страховых взносов, начисленных за предыдущий календарный год за вычетом расходов на выплату обеспечения по указанному виду страхования, произведённых страхователем.

Административная ответственность. Вместе с тем, согласно ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотрена административная ответственность в виде предупреждения или наложения штрафа на должностных лиц и на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица в размере от 1 тыс.руб. до 5 тыс.руб.; на юридических лиц - от 30 тыс. руб. до 50 тыс. руб.

Уведомительная регистрация коллективного договора. Согласно ст. 50 Трудового Кодекса РФ коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Уведомительная регистрация коллективных договоров организаций осуществляется в Администрации МО «Заиграевский район, п.Заиграево, ул.Октябрьская,4, каб.№7; тел.830136-4-11-51, в рабочее время: с понедельника по четверг с 07.48 до 17.00, в пятницу с 07.48 до 16.00, обед 12.00-13.00.

При осуществлении регистрации коллективного договора уполномоченный орган администрации муниципального образования «Заиграевский район» выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в Государственную инспекцию труда в Республике Бурятия. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Документы, необходимые для уведомительной регистрации:

- запрос по установленной форме;
- 3 экземпляра оригинала (или 1 оригинал и 2 заверенные копии) коллективного договора с приложениями, которые являются составной частью коллективного договора, в прошитом, пронумерованном и скрепленном печатью виде;
- отдельно представляются выписки из протокола собрания трудового коллектива с подписями председателя, секретаря собрания, заверенные печатью.