

О необходимости заключения коллективных договоров

В современных условиях для обеспечения договорного регулирования социально-трудовых отношений между работниками и работодателем наиболее актуальным и необходимым является заключение коллективного договора.

Только в коллективном договоре можно учесть особенности предприятия, использовать все его возможности и ресурсы в интересах работников и развития производства. Коллективный договор призван соблюсти баланс интересов работодателя и работника. Он обеспечивает стабильные отношения в организации, четко определяя права и обязанности сторон, являясь надежной правовой основой для создания надлежащих условий труда, в том числе оплаты труда.

С точки зрения эффективного управления, он выполняет целый ряд важных функций, в числе которых следует выделить нормативно-регулирующую (создание свода правил и норм организации), интегративную (снижение уровня конфликтности, объединение коллектива) и коммуникативную (расширение информационного обмена в организации и взаимопонимания между работниками и работодателем).

Согласно статье 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) коллективный договор — это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Порядок разработки и заключения коллективного договора регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами (ст.41 ТК РФ). В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором

(ст.43 ТК РФ). В связи с этим в коллективном договоре обязательно указывается дата его подписания либо дата вступления его в силу, а также срок, на который он.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Порядок регистрации коллективного договора регулируется статьей 50 ТК РФ. Уведомительной регистрации подлежат все коллективные договоры, а также дополнения и изменения в них, заключенные и действующие в организациях, независимо от форм собственности, ведомственной принадлежности и численности работников. Ее цель — выявление условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Коллективный договор, заключенный с соблюдением действующего законодательства и с учетом реальных возможностей предприятия, способствует стабильности, высокопроизводительной деятельности предприятия, созданию надежной основы социальной защиты работников, избежание трудовых конфликтов и социальной напряженности в коллективе.

Согласно приказа Министерства труда и социальной защиты Республики Крым от 04.02.2019г. №62 утвержден Административный регламент по предоставлению государственной услуги «Уведомительная регистрация коллективных договоров, изменений, дополнений к ним, заключаемых в Республике Крым».

В соответствии с ним ГКУ РК «Центр занятости населения» обеспечивает через свои территориальные отделения:

- прием от заявителей документов для проведения Министерством труда и социальной защиты Республики Крым уведомительной регистрации;
- проведение предварительного анализа представленных документов на предмет выявления условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- подготовку заключения по итогам предварительного анализа представленных документов на предмет выявления условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- подготовку проекта уведомления о регистрации Министерством труда и социальной защиты Республики Крым коллективного договора (изменений, дополнений к нему).

В случае возникновения вопросов при разработке и заключении коллективных договоров, а так же внесении изменений к ним и их уведомительной регистрации обращаетесь к ведущему юрисконсульту Территориального отделения, каб. №11 (1 этаж) тел. 2-17-43.

Режим работы: понедельник - четверг с 8.00 до 17.00
пятница с 8.00 до 15.45
обед с 13.00 до 13.45