

## **Вниманию руководителей предприятий (организаций), в том числе малого и среднего бизнеса и их сотрудников (работников)!!!**

С целью развития социального партнерства в сфере труда как системы взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления, направленных на достижение согласованных сторонами интересов, необходимо повышение эффективности практики заключения коллективных договоров.

Такая форма взаимодействия позволяет решать задачи, которые стоят перед сторонами социального партнерства на всех его уровнях – это повышение уровня жизни населения, сохранение здоровья работающего человека, предупреждение нарушений трудовых прав работающих.

Коллективный договор – 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.

Заключению договора предшествует проведение коллективных переговоров между представителями организации (подразделения) и ее сотрудников. Организацию, как правило, представляет ее руководитель или уполномоченное им лицо. Индивидуальный предприниматель в коллективных переговорах может представлять свои интересы самостоятельно, а может, как и руководитель организации, быть представлен уполномоченным лицом. Это следует из части 1 статьи 36 Трудового кодекса РФ. Представителями сотрудников могут выступать профсоюзы либо иные представители или представительные органы, избранные сотрудниками (ч. 2 ст. 29 ТК РФ). Профсоюзная организация, объединяющая более половины сотрудников организации, автоматически становится представителем всех его сотрудников (ч. 3 ст. 37 ТК РФ). Если сотрудники не объединены в профсоюзные организации или не объединяет более половины сотрудников, то на общем собрании сотрудников тайным голосованием может быть избран иной представитель или представительный орган из числа сотрудников (ч. 1 ст. 31 ТК РФ). Инициировать коллективные переговоры может как руководство организации, так и сотрудники (ч. 1 ст. 36 ТК РФ).

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- 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;

соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;

экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

оздоровление и отдых работников и членов их семей;

частичная или полная оплата питания работников;

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;

отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

В соответствии с вышеизложенным, администрация Россошанского муниципального района рекомендует рассмотреть возможность заключения коллективного договора в Вашей организации (предприятии).

Регистрация коллективных договоров производится в центре занятости населения г. Россошь. Контактный телефон 2-77-00.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЭТО:**

- стабильность трудовых правоотношений с работниками;
- усиление мотивации работников;
- обеспечение материальной заинтересованности работников в ответственном отношении к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей;
- достижение упорядоченности системы оплаты труда;
- оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда;
- обеспечение социальной защиты и материальной поддержки работников.

## **ЗАКЛЮЧАЙТЕ!**

