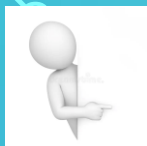




**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР -
ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО ЗАЩИТЫ
ЧЕЛОВЕКА ТРУДА!**



Началом становления института коллективного договора в России считается Бакинская забастовка 1904 года. В результате всеобщей стачки бакинских рабочих, занятых на нефтепромыслах, был заключён первый в Российской империи коллективный договор, получивший название «мазутная конституция». Он улучшил трудовые условия по сравнению с действовавшим законодательством и стал основой для распространения практики коллективных договоров.

После Октябрьской революции 1917 года коллективный договор получил юридическое признание. 2 июля 1918 года Совет Народных Комиссаров РСФСР принял Декрет «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда». Проект договора разрабатывался профессиональными советами рабочих и служащих, а затем по соглашению с предпринимателем предъявлялся на утверждение в Наркомтруд СССР. Если предприниматель не подписывал договор, он всё равно утверждался Наркомтрудом и вступал в силу как декрет центральной власти.

16 марта 1922 года Народный комиссариат труда (НКТ) объявил коллективные договоры основным методом регулирования труда, а 23 августа 1922 года Совет Народных Комиссаров принял Декрет «О коллективных договорах».

В период с 1935 по 1947 год коллективные договоры в России не заключались.

Их возобновление связано с Постановлением Совета Министров СССР от 4 февраля 1947 года «О заключении коллективных договоров на предприятиях промышленности, транспорта и строительства».

В 1960-х годах в рамках экономической реформы было принято Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС «О заключении коллективных договоров на предприятиях» (6 марта 1966 года). Оно закрепило право сторон регулировать отдельные вопросы заработной платы, условий труда и быта.

После распада СССР в 1991 году начался новый этап развития института коллективных договоров. В 1992 году был принят Закон о коллективных договорах и соглашениях, а в 2001 году — Трудовой кодекс Российской Федерации.





В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РОЛЬ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ИМЕЕТ ОСОБОЕ ЗНАЧЕНИЕ. ЯВЛЯЯСЬ ВАЖНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И РАБОТОДАТЕЛЕМ, ОН ПОЗВОЛЯЕТ НЕ ТОЛЬКО УПОРЯДОЧИТЬ РЯД ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ВОПРОСОВ, НО И ПРЕДОСТАВИТЬ РАБОТНИКУ НЕКОТОРЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И ДОПЛАТЫ, УВЕЛИЧИВАЮЩИЕ ЕГО ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ В РАБОТЕ.



Коллективный договор имеет огромное значение при решении таких социально – значимых вопросов, как оплата труда, режим труда и отдыха работников, обучение и переобучение специалистов, охрана труда работников, позволяет значительно расширить предоставляемый государством уровень социально – трудовых гарантий, обеспечить работникам безопасные и благоприятные условия труда.

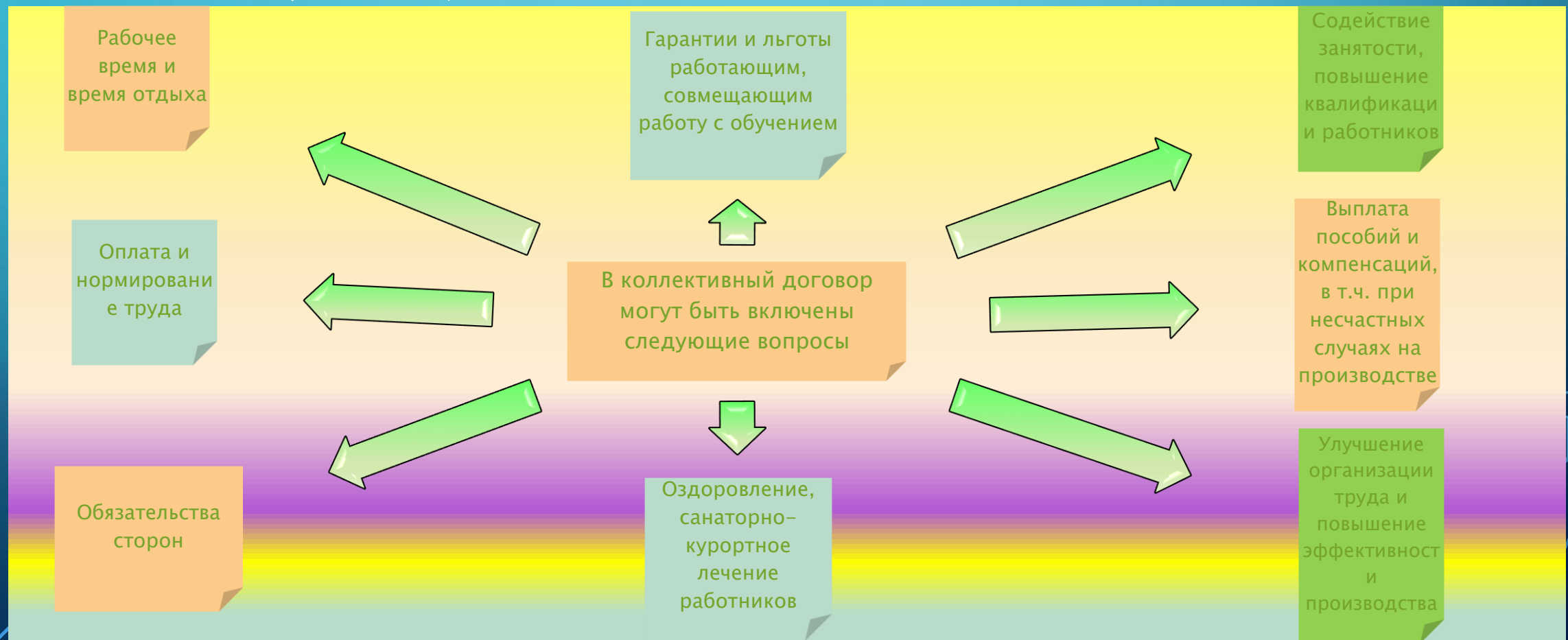
Следует отметить, что коллективный договор в том числе, защищает интересы и работодателя путем возложения на работников обязанностей по соблюдению требований охраны труда, добросовестного исполнения своих трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка

Нередко встречается мнение, что коллективный договор – пережиток прошлого и используется, в основном, в государственных структурах. На самом деле, как показывает практика, коллективные договоры сейчас довольно распространенное явление в крупных компаниях и иногда заключаются даже в небольших компаниях





ПО ОБЩЕМУ ПРАВИЛУ (СТ. 24, 37 ТК РФ) СТОРОНЫ СВОБОДНЫ В ВЫБОРЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ, ПОДЛЕЖАЩИХ ВКЛЮЧЕНИЮ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР. ПЕРЕЧЕНЬ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ПРИВЕДЕННЫЙ В СТ. 41 ТРУДОВОГО КОДЕКСА, ЯВЛЯЕТСЯ ПРИМЕРНЫМ. В ЭТОТ ПЕРЕЧЕНЬ ВХОДЯТ, В ЧАСТНОСТИ, ФОРМЫ, СИСТЕМЫ И РАЗМЕРЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА С УЧЕТОМ РОСТА ЦЕН, УРОВНЯ ИНФЛЯЦИИ, ВЫПОЛНЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ОПРЕДЕЛЕННЫХ КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРом, ЗАНЯТОСТЬ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА И Т.Д. ГЛАВНЫЙ ПРИНЦИП, КОТОРЫЙ НЕОБХОДИМО СОБЛЮСТИ В КОЛЛЕКТИВНОМ ДОГОВОРЕ: ОН НЕ МОЖЕТ СОДЕРЖАТЬ УСЛОВИЙ, УХУДШАЮЩИХ ПОЛОЖЕНИЕ РАБОТНИКОВ ПО СРАВНЕНИЮ ТРУДОВЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ И ИНЫМИ ПРАВОВЫМИ АКТАМИ (СТ. 50 ТК РФ).





Порядок заключения коллективного договора

1. Инициация переговоров по подготовке и заключению коллективного договора
Составление уведомления в письменном виде в 2-х экз.



Вручение уведомления:
– под роспись с указанием даты;
– заказным письмом с уведомлением



2. Вступление в коллективные переговоры



Назначение даты проведения переговоров в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа

3. Создание комиссии для ведения переговоров и подготовки проекта



4. Обсуждение проекта коллективного договора, внесение изменений



5. Утверждение проекта коллективного договора общим собранием работников



6. Подписание коллективного договора сторонами



- в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях (ст. 40 ТК РФ)
- срок действия – не более трех лет с возможностью продления действия на срок не более трех лет
- действие коллективного договора распространяется на всех работников организации



7. Уведомительная регистрация коллективного договора



коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем в Администрацию г. Бодайбо и района на уведомительную регистрацию





КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР – ЭТО:

- Признак солидной организации, заботящейся о своих работниках;
- стабильность трудовых отношений;
- усиление мотивации работников;
- Обеспечение материальной заинтересованности работников в ответственном отношении к выполнению трудовых обязанностей;
- Упорядоченность системы оплаты труда;
- Оптимизация планирования и управление расходами на оплату труда;
- Обеспечение социальной защиты и материальной поддержки работников.



ЗАКЛЮЧАЙТЕ!

