

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

В современных условиях роль коллективного договора в регулировании трудовых отношений имеет особое значение. Он является наиболее значимой формой социального партнерства, регулирующей социально-трудовые отношения в организации и заключаемый между работниками и работодателем.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

КД — ПРАВОВОЙ АКТ, РЕГУЛИРУЮЩИЙ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ. ДОКУМЕНТ ИМЕЕТ ЮРИДИЧЕСКУЮ СИЛУ.

ФУНКЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА:

1. КОНКРЕТИЗАЦИЯ НОРМ ПРАВА.
2. ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЛЯ РАБОТНИКОВ.
3. ВОСПОЛНЕНИЕ ПРОБЕЛОВ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ.
4. ПЕРВИЧНОЕ ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ.



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.

Роль и значение коллективного договора

- Регулирование социально-трудовых отношений в конкретной ситуации
- Форма участия работников в управлении организацией
- Улучшение норм законодательства в сфере труда
- Учёт специфики условий труда в организации
- Представление дополнительных льгот для отдельных категорий работников
- Установление режима труда и отдыха на предприятии

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

Администрация г. Бодайбо и района, 666904,
г. Бодайбо, ул. Урицкого, 33, каб. 307,
8(39561)5-10-55

предоставляемый государством уровень социально — трудовых гарантий, обеспечить работникам безопасные и благоприятные условия труда.



Условия коллективного договора об охране труда работников в последнее время приобретают особую актуальность. Важность организации безопасных условий для трудовой деятельности работников организации определяется тем, что от того, насколько работникам комфортно выполнять свои трудовые функции, зависит уровень их производительности. Условия труда, ориентированные на потребности работников в безопасности, не только повышают производительность труда персонала, но и улучшают психологическую атмосферу в коллективе работников, повышают лояльность по отношению к работодателю, что, в свою очередь, снижает текучесть кадров и также снижает затраты работодателя на персонал, а также уберегает от иных рисков, связанных с уходом работников и необходимостью замены их на других людей.



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 и т.д.

Зачем коллективный договор необходим работодателю:

- ✓ наличие КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА — признак солидной, устоявшейся организации, заботящейся о своем кадровом потенциале;
- ✓ заключение КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА оказывает положительное влияние на мотивацию труда;
- ✓ в процессе работы над проектом КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА работодатель получит максимально точное представление об интересах и потребностях работников

Заключение коллективного договора оказывает положительное влияние на мотивацию труда, что увеличивает эффективность трудового вклада, позволяет наладить четкую организацию труда и производственную дисциплину, что также положительно влияет на конкурентоспособность предприятия.

Функции коллективного договора

Защитная

Коллективный договор не является обязательным документом для организации

Оптимизирующая

Регулирующая

Согласно ст. 27 ТК РФ заключение КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА является одной из форм социального партнерства, которое подразумевает добровольность принятия сторонами на себя обязательств (ст. 24 ТК РФ)



ЗАЧЕМ НУЖЕН КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Главной целью коллективного договора является закрепление не только основных гарантий реализации трудовых прав работников, но и дополнительных гарантий и льгот, не предусмотренных ТК РФ.

К основным гарантиям относятся:

- режим рабочего времени (рабочей недели);
- предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- заработная плата, включающая должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, системы премирования;
- порядок, место и сроки выплаты заработной платы;
- получение достоверной информации об условиях труда включая реализацию прав, предоставленных Законом с специальной оценкой условий труда;
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации за счет средств работодателя;
- гарантии и компенсации при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников;
- обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации при увольнении работника по инициативе работодателя;
- согласование локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, а также более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. (ч. 3 ст. 41 Трудового кодекса РФ)

Дополнительные гарантии, которые могут быть включены в коллективный договор:

- выделение финансовых средств на оплату санаторно-курортного лечения, оздоровления работников и членов их семей, проведение диспансеризации;
- социальная поддержка молодых специалистов;
- дополнительные меры социальной поддержки при выходе на пенсию;
- решение жилищных вопросов и выплата денежной компенсации за наем жилых помещений;
- выделение средств для отдыха, культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками;
- оплата детских садов, летнего отдыха детей работников организации и др.

Коллективный договор не может содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с действующим законодательством.

Коллективный договор выгоден и для работодателя! Государство поощряет организации, заключившие коллективные договоры. Расходы на премии и любые социальные выплаты, прописанные исключительно в коллективном договоре, относятся на себестоимость, и работодатель не платит с них налог.

ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

ТК РФ Статья 42

Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Правовая процедура разработки и заключения коллективного договора включает в себя условно следующие стадии:

1. Проявление инициативы по подготовке и заключению договоров
Вступление в коллективные переговоры второй стороны
2. Создание комиссии для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта
Коллективные переговоры
3. Разработка проекта коллективного договора
Урегулирование разногласий
4. Обсуждение проекта коллективного договора
Утверждение проекта общим собранием работников
5. Подписание коллективного договора сторонами
Регистрация коллективного договора

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР



Коллективный договор

