

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ
РМО «Усть-Удинский район»

Руководителю
организации

по отпуску

АДМИНИСТРАЦИЯ

666350, р. п. Усть-Уда
ул. Комсомольская, 19
тел. 31-1-75, 31-2-75

от « *20* » *06* 2018 г. № *772*
на исх. № _____ от « _____ » _____ 2018г.

О необходимости заключения коллективного договора

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). В нем стороны трудовых отношений оптимально согласовывают свои интересы, предоставляя каждой из них не только права и гарантии более льготные по сравнению с установленными законами, но и налагая при этом определенные обязательства, при этом работодатель в колдоговоре определяет только те обязательства, которые он реально сможет выполнить. Таким образом, коллективный договор это еще и метод преодоления конфликтов интересов и избегание более жестких форм трудовой борьбы таких, как забастовка. Почему коллективный договор нужен работодателю?

- в соответствии с Трудовым кодексом каждая организация должна самостоятельно разработать систему оплаты и нормирования труда, определить размеры тарифных ставок и окладов, сдельных расценок, стимулирующих выплат режимы труда и отдыха, гарантии и льготы занятым в условиях вредных производственных факторов, социальные гарантии и гарантии занятости, которые закрепляются в коллективном договоре. Так же коллективным договором устанавливается множество взаимных обязательств, не требующих денежных затрат, но способных предупредить индивидуальные и коллективные трудовые споры, обеспечить стабильность в коллективе, взаимоуважение сторон;
- коллективный договор не ограничивает права работодателя, т.к. в нем устанавливаются только те обязательства, которые он реально может выполнить;
- наличие коллективного договора - признак современного предприятия с четко установленными правилами в трудовой сфере, заботящимся о своем кадровом потенциале. Чем выше уровень социальной поддержки работников, тем стабильнее коллектив, выше ответственность каждого за конечные результаты работы предприятия;
- коллективный договор позволяет наладить четкую организацию труда и производственную дисциплину, что положительно влияет на конкурентоспособность предприятия.

Почему коллективный договор нужен работникам?

- коллективный договор устанавливает права и гарантии, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством;
- работникам в одиночку невозможно добиться для себя тех условий труда, которые закрепляет для них колдоговор, заключенный представительным органом работников и работодателем;
- коллективный договор - это единственный документ в системе социального партнерства,

невыполнение обязательств которого может быть рассмотрено в судебном порядке.

Таким образом, заключение коллективного договора выгодно как работнику, так и работодателю. К тому же это позволяет укрепить лояльность работников к руководителю, что немаловажно для удержания квалифицированных работников.

Обязанность работодателя - направить коллективный договор (не менее трех экземпляров) в течение семи дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в Экономический отдел администрации РМО «Усть-Удинский район». Регистрация не влияет на вступление коллективного договора в силу (ст. 50 ТК РФ). Регистрация носит бесплатный и уведомительный характер.

По вопросам заключения и регистрации коллективного договора обращаться в адрес Администрации РМО «Усть-Удинский район» Экономический отдел, т., 83954531-2-75 доб. 109. oxtuda@bk.ru.

В отделе имеется информационная база нормативно-правовых документов по вопросам труда, разработаны макеты коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка. Специалисты отдела оказывают бесплатную консультационную помощь по вопросам социально-трудовых отношений, в том числе и по процедуре принятия коллективного договора.

Главный специалист в сфере труда



Андронов С.В.

АДМИНИСТРАЦИЯ

666350, р. п. Усть-Уда
ул. Комсомольская, 19
тел. 31-1-75, 31-2-75

от « 21 » 12 2018 г. № 2184
на исх. № _____ от « _____ » _____ 2018г.

Администрация РМО «Усть-Удинский район» просит Вас опубликовать информацию следующего содержания:

О важности заключения коллективного договора!

Администрация Усть-Удинского района сообщает следующее:

В современных условиях для обеспечения коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений между работниками и работодателем наиболее актуальным и жизненно необходимым является заключение коллективного договора. Централизованное государственное регулирование трудовых отношений и связанных с трудом других социально-экономических отношений предусматривает, как правило, лишь социально-необходимый (минимальный) уровень прав и гарантий для работников. Установление же льгот и гарантий, а также условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными государством правовыми актами переносятся на уровень предприятия и осуществляются с помощью коллективного договора. Только достаточно полный и содержательный коллективный договор может стать надежной правовой основой эксплуатации труда на конкретном предприятии. Только в коллективном договоре можно учесть особенности предприятия, использовать все его возможности и ресурсы в интересах работников и развития производства.

Коллективный договор занимает особое место в системе социального партнерства. Он имеет как социальный, так и экономический аспекты. В нем прописаны важнейшие государственные задачи, прежде всего повышение уровня жизни, заработной платы, и, конечно же, мотивация труда, повышение производительности. Коллективный договор призван соблюсти баланс интересов работодателя и работника.

На территории Усть-Удинского района действует 32 коллективных договоров, ими охвачено 1548 человек, что составляет 65 % от среднесписочной численности работников действующих организаций.

По вопросам заключения и регистрации коллективного договора обращаться в адрес Администрации РМО «Усть-Удинский район» Экономический отдел, т., 83954531-2-75 доб. 109. oxtuda@bk.ru.

Главный специалист в сфере труда



Андронов С.В.

АДМИНИСТРАЦИЯ

666350, р. п. Усть-Уда
ул. Комсомольская, 19
тел. 31-1-75, 31-2-75

от « 19 » 12 2016 г. № 2122
на исх. № от « » 2016г.

Администрация РМО «Усть-Удинский район» просит Вас опубликовать информацию следующего содержания:

Коллективный договор заключается для регулирования социально-трудовых отношений, условий труда у определенного работодателя. Работодатели часто ищут образец коллективного договора для ООО, но является ли работодатель ООО или ИП, не имеет никакого значения, кроме того отдельный трудовой договор может быть заключен и в обособленных подразделениях организации.

Нужен ли коллективный договор в ООО?

Согласно законодательству, коллективный договор необязательно должен быть у работодателя. Если ни работники, ни работодатель не выступают с инициативой о его составлении, договора в компании может и не быть. Таким образом, нужен ли коллективный договор в ООО, в компании вправе решить самостоятельно. Когда же какая-то из сторон обращается к другой стороне с инициативой о необходимости колдоговора, то другая сторона должна согласиться на переговоры.

Как составить коллективный договор?

Одна из сторон направляет другой письменное предложение (работники работодателю или наоборот). Например, работники хотят заключить коллективный договор в 2017 году. В таком случае, работодатель в течение недели со дня, когда он получил предложение, должен вступить в переговоры. Он должен ответить работникам, в ответе указать своих представителей с указанием их полномочий.

Для того, чтобы содержание и структура коллективного договора устраивала обе стороны, должна быть создана комиссия по проведению переговоров, в которую включаются представители обеих сторон. Состав комиссии утверждается приказом в свободной форме. Проводятся коллективные переговоры, в процессе которых создается макет коллективного договора на 2017 год. Если по составленному макету ни у кого нет возражений, то уполномоченные на это представители обеих сторон подписывают договор.

Правила заключения являются одинаковыми для предпринимателей, организаций, таким образом, типовой коллективный договор бюджетного учреждения и коллективный договор другой организации не будут иметь существенных различий: процедура

переговоров, согласования, утверждения договора является одинаковой для всех компаний.

Содержание и структура коллективного договора

Коллективный договор должен быть составлен в письменной форме. Форма, содержание договора часто вызывают затруднение. В качестве образца можно взять типовой коллективный договор, утвержденный Минтруда России 6 ноября 2003 г

В законодательстве нет указаний о том, что при составлении договора должна соблюдаться определенная структура коллективного договора, и не указаны обязательные условия, которые он должен содержать. Стороны решают коллегиально, какие условия они включают в договор, структуру и содержание коллективного договора определяют самостоятельно.

В частности, в договоре следует отразить следующую информацию:

- Систему, размеры оплаты труда в компании;
- условия, сроки выплат пособий, компенсаций;
- индексация оплаты труда с учетом роста цен, инфляции, выполнения работниками определенных показателей;
- в содержание коллективного договора стоит включить вопросы о повышении квалификации, обучения работников;
- предоставление и длительность отпусков работников;
- улучшение условий и охраны труда работников;
- целесообразно включить в содержание коллективного договора гарантии и льготы работникам, совмещающим работу и обучение;
- оплата питания на производстве: частичная или полная, для отдельных категорий работников;
- порядок внесения в коллективный договор пример изменений и дополнений, ответственность обеих сторон;
- другие вопросы.

Таким образом, содержание и структура коллективного договора определяются обеими сторонами исходя из вопросов, которые необходимо рассмотреть и зафиксировать в договоре.

Разделы коллективного договора

Если говорить о том, какие разделы стоит включить в договор, то стоит ориентироваться на следующие пункты:

- Общие положения договора;
- Оплата и нормирование труда в компании;
- Гарантии и компенсации;
- Гарантии при увольнении, обеспечение занятости;
- Время работы и отдыха;
- Охрана труда;
- Деятельность профсоюза;
- Другие положения.

Коллективный договор заключается на срок, не превышающий трех лет. Он вступает в силу со дня, когда был подписан сторонами, или со дня, который отдельно в нем определен. По истечении срока действия текст коллективного договора можно не менять: действие договора можно продлевать еще на три года. Делать это можно неоднократно: законодательство не содержит ограничений по этому поводу.

После того, как договор согласован и подписан обеими сторонами, он должен быть зарегистрирован. Сделать это необходимо в течение недели со дня подписания. Коллективные договоры регистрируются органами исполнительной власти субъектов РФ.

Часто предприниматели ищут именно образец колдоговора с приложениями, считая, что это отдельный вид колдоговора. Однако это не так: чтобы не перегружать коллективный трудовой договор излишней информацией, отдельные вопросы рассматриваются в отдельных документах, которые оформляются в качестве приложений к колдоговору. Поэтому коллективный может содержать приложения, если это необходимо, или не содержать их, если это не требуется. В качестве приложений могут быть, например, правила внутреннего трудового распорядка или положение об оплате труда и премировании.

По вопросам заключения и регистрации коллективного договора обращаться в адрес Администрации РМО «Усть-Удинский район» Экономический отдел, т., 83954531-2-75 доб. 109. oxтуда@bk.ru.

Главный специалист в сфере труда



Андронов С.В.

АДМИНИСТРАЦИЯ

666350, р. п. Усть-Уда
ул. Комсомольская, 19
тел. 31-1-75, 31-2-75

от « 25 » 12 2017 г. № 240/
на исх. № _____ от « _____ » _____ 2017 г.

Администрация РМО «Усть-Удинский район» просит Вас опубликовать информацию следующего содержания:

Понятие, стороны и значение коллективного договора!

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Главная цель коллективного договора – на основе взаимного соглашения сбалансировать условия труда и заработной платы, определяющие содержание социально-трудовых отношений коллектива работников соответствующей организации или индивидуального предпринимателя.

Стороны коллективного договора – работники и работодатели в лице своих представителей. В настоящее время расширена сфера заключения коллективных договоров, поскольку в соответствии с ч. 1 ст. 40 ТК РФ они регулируют социально-трудовые отношения не только в организации, но и у индивидуального предпринимателя.

Значение коллективных договоров заключается в том, что они являются правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые регулируют трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения. Они впервые включены в официальный перечень источников трудового права, предусмотренный ст. 5 ТК РФ. Определение коллективного договора, сформулированное в ст. 40 Трудового кодекса РФ, полностью соответствует определению, данному в Рекомендации Международной организации труда (МОТ) № 91 «О коллективных договорах», согласно которому под коллективным договором подразумевается всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями работников или при их отсутствии с представителями самих работников, надлежащим образом избранными в качестве их представителей. В них также подчеркивается, что всякий коллективный договор должен связывать подписавшие его стороны, а также лиц, от имени которых он заключен.

Срок ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора – 3 (три) месяца со дня начала переговоров, который исчисляется со дня, следующего за днем

получения инициатором проведения коллективных переговоров согласия на их ведение. Если в течение установленного срока не достигнуто согласия сторон по отдельным положениям проекта коллективного договора, стороны не освобождаются от обязанности подписать его на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Тем самым Трудовой кодекс РФ по существу обязывает стороны к заключению коллективного договора, а также устанавливает срок и процедуру разрешения возникающих разногласий в период коллективных переговоров по оставшимся спорным вопросам или вынесения их на решение компетентных органов в соответствии с установленным порядком. Важно учесть, что коллективный договор может заключаться как в организации в целом, так и в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. Полномочия сторон, участвующих в переговорах по заключению коллективных договоров в соответствующих подразделениях, определены в ч. 5 статьи 40 ТК РФ. Интересы работодателя в них представляют руководители подразделений или иные лица, в соответствии со ст. 33 Трудового кодекса РФ наделенные необходимыми полномочиями работодателем организации. Правом представлять интересы работников в этих подразделениях наделяются представители работников этого подразделения, определяемые в соответствии с правилами ведения коллективных переговоров в организации в целом, которые установлены ч. 2 – 5 ст. 37 Трудового кодекса РФ.

По вопросам заключения и регистрации коллективного договора обращаться в адрес Администрации РМО «Усть-Удинский район» Экономический отдел, т., 83954531-2-75 доб. 109, oxtuda@bk.ru.

Главный специалист в сфере труда



Андронов С.В.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ
Усть-Удинский район

**АДМИНИСТРАЦИЯ
РМО «Усть-Удинский район»**

666350, р.п. Усть-Уда
ул. Комсомольская, 19
тел. 31-3-75, 31-1-75
факс 31-3-75

от 20 апреля 2017г. № 718

Руководителю организации Усть-Удинского
района _____

_____ (по списку)

О необходимости заключения коллективных договоров

Коллективный договор – один из важнейших документов, регулирующий внутреннюю жизнь организации. Это компромиссный документ, в его создании заинтересованы и работодатель, и работники, и профсоюз.

Почему Коллективный договор нужен работодателю?

Имиджевый аспект. Наличие Коллективного договора – признак стабильной и солидной организации, уверенно смотрящей вперед, заботящейся о своем кадровом потенциале.

Дисциплинирующий аспект. Наличие Коллективного договора способствует увеличению степени лояльности работников к ценностям организации и действиям администрации, а также предполагает взятие работниками на себя дополнительных обязательств по стремлению к снижению потерь, увеличению производительности труда, улучшению показателей деятельности организации.

Почему коллективный договор нужен работникам?

Информационный аспект. Наличие Коллективного договора – уникальная возможность в удобной форме, в рамках единого документа получить конкретную информацию о правах и обязательствах работников и работодателя в части социально-трудовых отношений. Это информация об основных условиях труда (заработная плата, показатели и порядок премирования, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, охрана труда, социальные льготы, повышение квалификации и др.) и информация об актуальных для работников организации положениях правовых актов более высокого уровня (Трудовой кодекс, отраслевое соглашение и др.).

Защитный аспект. Наличие Коллективного договора в значительной степени увеличивает возможности работника защищать свои трудовые права и законные интересы.

Коллективная защита, естественно, является более эффективным способом защиты трудовых прав в сравнении с индивидуальной защитой. Кроме этого Коллективный договор, как правило, устанавливает дополнительные гарантии и льготы для работников организации в сфере трудовых правоотношений.

Управленческий аспект. Наличие Коллективного договора – одна из возможностей реализации права работников на участие в управлении организацией. В ходе коллективных переговоров, в процессе обсуждения работниками проекта Коллективного договора работники организации вносят реальные предложения, нацеленные в конечном итоге на улучшение деятельности организации.

Почему Коллективный договор нужен профсоюзу?

Имиджевый аспект. Наличие Коллективного договора – признак авторитета профсоюзной организации и значительной роли, занимаемой ею в жизни предприятия. Это признак того, что профсоюзная организация с одной стороны всецело пользуется поддержкой работников, а с другой стороны — искусно взаимодействует с администрацией.

Практический аспект. Наличие Коллективного договора – возможность эффективного осуществления мер по защите социально-трудовых прав и законных интересов работников организации. Коллективный договор предполагает возможность в процессе коллективных переговоров взятия на себя работодателем обязательств по дополнительным (к установленным законодательством) льготам, компенсациям и гарантиям работникам. А последующий за этим профсоюзный контроль за выполнением обязательств Коллективного договора гарантирует, что все обязательства, взятые на себя работодателем будут выполнены.

По вопросам заключения и регистрации коллективного договора обращаться в адрес Администрации РМО «Усть-Удинский район» Экономический отдел, т., 83954531-2-75 доб. 109. oxtuda@bk.ru.

1-ый заместитель мэра района



М.А. Никитин