

О необходимости заключения коллективных договоров на предприятии

Коллективный договор в организации

Этот документ заключается между работниками и работодателем, с учетом их интересов, для регулирования трудовых отношений в организации или у ИП. Данное соглашение не является обязательным и заключается по инициативе обеих сторон. Но если документ в организации есть, то его нужно соблюдать. В соответствии со ст. 27 ТК РФ заключение коллективного договора — это одна из форм социального партнерства. А это значит, что обязать организацию и сотрудника создавать и подписывать этот документ никто не может, а его отсутствие не предполагает ответственности.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом — и тогда его действие будет распространяться на всех сотрудников. Но также договор может заключаться и отдельно в филиалах организации, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях — в этом случае документ имеет отношение ко всем сотрудникам соответствующего подразделения.

Зачем нужен коллективный договор

В трудовых отношениях возникает множество вопросов, которые требуют отдельной проработки. Эти вопросы могут касаться мотивации, материальной поддержки сотрудников, системы оплаты труда и др. Коллективный договор помогает внести ясность во все детали взаимоотношений работодателя и работника, позволяет организации и ИП соблюдать требования трудового законодательства и защищать интересы сторон.

Так, например, в коллективном договоре может быть закреплён порядок индексации зарплаты, установленный конкретной организацией. А именно вопросы по периодичности, величине индексации и части зарплаты, которая будет индексироваться.

На коллективный договор удобно ссылаться при составлении трудового договора, когда нужно прояснить вопросы премирования в организации. То есть можно прописать в трудовом договоре, что премии выплачиваются в соответствии с коллективным договором, а в коллективном договоре сделать отсылку к Положению о премировании.

Коллективный договор заключается между:

- работниками в лице их представителей (профсоюз или иные представители, избираемые в соответствии с Трудовым кодексом);
- работодателями в лице его представителя (ИП, руководитель организации, руководитель представительства, филиала и иного обособленного структурного подразделения).

В основе любого коллективного договора лежат базовые принципы:

- равноправия сторон и учета их интересов;
- соблюдения трудового законодательства;
- свободы выбора при обсуждении содержащихся в договоре пунктов;
- возможности обеспечения принимаемых обязательств (поскольку существует ответственность за нарушение условий коллективного договора).

Содержание коллективного договора

Ст. 41 ТК РФ устанавливает, что содержание и структура коллективного договора определяются сторонами, при этом в ней приводится примерный перечень вопросов, по которым в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и организации или ИП. При этом стороны вправе расширить или, наоборот, сузить объем пунктов.

Так, в частности, можно включить обязательства по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- система регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции (индексация), выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- экологическая безопасность и охрана здоровья;
- гарантии и льготы работникам, которые совмещают работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора и т.д.;
- 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.

Сроки действия коллективного договора

Документ вступает в силу:

- либо со дня его подписания обеими сторонами;
- либо со дня, установленного самим коллективным договором.

В ст. 43 ТК РФ уточняется, что коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет. Но его можно продлевать — так же на срок не более 3-х лет.

Сроки действия коллективного договора сохраняются в ситуации смены формы собственности (в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности), при реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения (в течение всего срока реорганизации) и при ликвидации (в течение всего срока проведения процесса).

Важно и то, что при реорганизации или смене формы собственности любая сторона вправе направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего.