## Коллективный договор: право или обязанность?

|  |
| --- |
| Коллективный договор – одна из договорных форм регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Нормативное определение понятия «коллективный договор» законодатель закрепил в ст. 40 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ). Так, согласно ч. 1 ст. 40 ТК РФ под коллективным договором понимается правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективный договор, впрочем как и все остальные локальные акты работодателя, не должен содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 9 ТК РФ). Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя. Сторонами коллективного договора являются: – Работники в лице их представителей (профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ); – Работодатель в лице его представителя (руководитель организации, руководитель представительства, филиала и иного обособленного структурного подразделения, индивидуальный предприниматель лично или уполномоченные ими лица). На основании ч. 1 ст. 21 ТК РФ и ч. 1 ст. 22 ТК РФ сторонам трудовых правоотношений предоставлено право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, а в силу ч. 2 ст. 36 ТК РФ представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры 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. Заключая коллективный договор, стороны чаще всего преследуют следующие цели: - стабилизация трудовых правоотношений с работниками; усиление мотивации работников в решении задач, стоящих перед организацией или ИП; обеспечение материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению трудовых (должностных) обязанностей; достижение упорядоченности системы оплаты труда; оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда; усиление социальной защиты и материальной поддержки работников. Данный перечень носит примерный характер и подлежит расширению по усмотрению сторон коллективного договора. Регистрация коллективного договора. В течение 7 дней со дня подписания работодатель (его представитель) должен направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в Центр занятости населения (далее - ЦЗН) Алтайского района Алтайского края. Подводя итоги, отметим: грамотно составленный коллективный договор может стать незаменимым инструментом разрешения споров с работниками, поможет стабилизировать трудовые отношения и усилит мотивацию работников на достижение высоких экономических результатов! По возникшим вопросам заполнения, продления коллективного договора можно обратиться в ЦЗН Алтайского района Алтайского края по адресу: с. Алтайское ул. К. Маркса 221 или по телефону 22-7-91.  Заместитель главы Администрации Алтайского района К.Ю. Косых  28 октября 2020 г. |