Заключи коллективный договор!

В Зимовниковском районе проводится акция «Заключи коллективный договор!». Цель акции – повышение уровня социальных гарантий работников организаций, осуществляющих деятельность на территории Зимовниковского района, в рамках социального партнерства.

Особую значимость коллективный договор приобрел во время реформ в

экономике, когда государство отказалось от централизованного регулирования многих вопросов социально-трудовых отношений и предложило работникам и работодателям решать их самостоятельно, используя принятые механизмы социального партнерства.

Трудовой кодекс Российской Федерации рассматривает коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей. Основой коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства Ростовской области является Ростовское областное трехстороннее (региональное) Соглашение между Правительством Ростовской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2020-2022 годы.

Обязательства и гарантии Соглашения являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности трудящихся в коллективных договорах.

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. В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре. Коллективный договор необходим для нормативного обоснования действий руководителя организации (например, уменьшение налогооблагаемой базы по налогу на прибыль на сумму расходов по оплате труда работников, предусмотренную коллективным договором).

В действующем Трудовом кодексе Российской Федерации социальному партнерству в сфере труда посвящен целый раздел. Статьей 41 кодекса предусмотрено, что содержание и структура коллективного договора

определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;

- выплата пособий, компенсаций;

- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня

инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и

продолжительности отпусков;

- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и

молодежи;

- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на

производстве;

- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

- оздоровление и отдых работников и членов их семей;

- организация питания работников;

- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в

него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий

коллективного договора.

Данный перечень вопросов не является исчерпывающим. Однако

включаемые в правовой акт вопросы не должны выходить за пределы социально- трудовых отношений в организации.

К коллективному договору могут быть приложены следующие локальные нормативные акты:

- правила внутреннего трудового распорядка (если они принимаются в

составе коллективного договора);

- план мероприятий по охране труда (программа «Нулевой травматизм»);

- смета расходования средств на реализацию мероприятий по охране труда;

- размеры минимальных должностных окладов руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, ниже которых работодатель не вправе устанавливать данным категориям работников;

- перечни производств (работ) с тяжелыми, особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на доплаты за условия труда;

- положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения по итогам

работы за год;

- положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения за выслугу лет;

- список работ, профессий и должностей с вредными условиями труда,

работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день;

- перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части;

- перечень производств и работ, где порядок и место приема пищи

устанавливаются работодателем по соглашению с профкомом;

- положения о премировании работников предприятия (может быть

несколько положений о премировании - для работников разных структурных подразделений или для разных категорий персонала);

- порядок проведения аттестации работников;

- перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в

которых) работники получают бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты;

- перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в

которых) предоставляется бесплатное лечебно-профилактическое питание;

- положение о направлении работников в командировки.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет. Вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного

коллективным договором.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем (представителем работодателя) на уведомительную регистрацию в орган по труду - министерство труда и социального развития

Ростовской области: г. Ростов-на-Дону, ул. Лермонтовская, 161 каб. 501, 503, тел. 8863210-11-41, 210-11-42.

При регистрации коллективного договора выявляются условия,

ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, нормативными правовыми актами, о чем сообщается представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в государственную инспекцию труда.

Для уведомительной регистрации должны быть представлены три экземпляра коллективного договора. Подписи и печати, их заверяющие, должны быть подлинными. Страницы во всех экземплярах должны быть пронумерованы сквозной нумерацией. Каждый экземпляр коллективного договора следует прошить и скрепить печатью с указанием количества прошитых страниц.