

Наличие коллективного договора формирует имидж надежной и прогрессивной организации.

Хотя коллективный договор не обязателен, его **важность трудно переоценить**. Несмотря то, что между сторонами при приёме на работу оформляется трудовой договор, остаётся множество нюансов, которые в нём не указаны.

Основные положения о коллективных договорах и соглашениях, примерная структура и содержание документа **прописаны законом в Трудовом Кодексе** (статьи 40 – 51). Несмотря на это, при составлении у работодателей нередко возникают трудности, поскольку в нормативной документации оговаривается лишь примерный вид и содержание документа.

Обратимся к определению понятия “коллективный договор”:

С позиции закона коллективный договор – это **акт, который регулирует социально-экономические отношения в организации**, причём наличие его является положительным моментом для всех сторон. Такой договор помогает урегулировать дополнительные вопросы, а также защищает интересы обеих сторон.

Если обратиться к вопросу, является ли коллективный договор **источником трудового права**, то ответ очевиден – да, является. Это прописано в статье 5 ТК РФ.

Виды и срок действия

Среди работодателей распространён вопрос, на какие виды подразделяется коллективный договор. Это обусловлено тем, что **путаются понятия «коллективный договор» и «коллективное соглашение»**.

Отличие данных терминов в том, что коллективное соглашение подразумевает урегулирование трудовых отношений не в конкретной организации, а в целой отрасли – естественно, коллективные соглашения классифицируются на виды по диапазону действия.



Поскольку коллективный договор – это локальный акт, действующий исключительно внутри предприятия, его **виды отсутствуют**.

Договор **вступает в силу с того дня, когда он подписан** и распространяется на каждого работника, включая и тех, кто трудоустроивался после его заключения. Документ заключается на максимальный срок не более трёх лет, по окончании данного срока его можно заключить повторно или же продлить его ещё на три года.

Интересный момент – **законом не регулируется, сколько раз можно осуществлять продление действующего договора**, поэтому это допустимо делать до бесконечности.

С того момента, как договор заключён, **стороны ответственны за нарушение его условий в равной степени**.

Содержание и структура

Хотя в статье 41 Трудового Кодекса и приведён список основных вопросов, которые можно предусмотреть в данном документе, окончательного списка нет. **Что именно будет прописано в договоре, стороны определяют самостоятельно.** Обычно в нём содержатся сведения по таким вопросам, как:



- Вопросы, связанные с оплатой труда;
- Размер и порядок дополнительных выплат;
- Условия, при которых сотрудникам могут предоставляться льготы;
- Вопросы, связанные с обучением работников, переподготовкой;
- Вопросы, связанные с отпусками, а также трудовой распорядок;
- Вопросы, касающиеся охраны труда;
- Прочие вопросы.

Следует учесть, что условия, оговоренные в договоре, **не могут противоречить или нарушать нормы трудового законодательства** и прочих документов.

Порядок заключения и утверждения

Предложения о том, какие условия и критерии должны быть отражены в договоре, могут вносить работники, работодатель и представитель профсоюзной организации. Предложение об участии в переговорах **оформляется письменно**. Обсуждение проекта договора может продолжаться на протяжении 90 дней.

После согласования документ **подписывается работодателем, представителем работников и представителем организации профсоюза**. Действие его начинается со дня подписания. В коллективный договор возможно внесение изменений. **Инициаторами изменений могут быть как работники, так и работодатель.**

При смене формы собственности в организации коллективный договор **продолжает действовать еще три месяца** согласно статье 43 ТК РФ. Далее следует внести изменения или составить новый.

Для чего нужен?

Массу преимуществ при подписании договора получают обе стороны. **Очевидные плюсы наличия на предприятии договора – это:**

1. Возможность для работодателя **устанавливать льготы** сотрудникам самостоятельно;
 2. Колоссальное **сокращение документооборота** в отделе кадров;
 3. **Обоснование затрат**, которые связаны с расходами на содержание работников.
- Распространено мнение, что коллективный договор подписывается исключительно для блага работников, но это не так – **работодатель также только выигрывает**, заключив его.

Приложениями к договору оформляются объёмные и требующие строгого регламента вопросы. **К ним относятся:**

- Правила ВТР;
- Положение о премировании и оплате труда

В зависимости от специфики организации, приложениями могут оформляться и другие документы **на усмотрение сторон.**

Если коллективный договор составлен грамотно и в соответствии с требованиями трудового законодательства, за счёт его наличия **можно значительно оптимизировать работу с документацией, уточнить права и обязанности сторон.**

Если вы не можете решить, нужен ли коллективный договор в ООО, имейте в виду, что ответственные работодатели предпочитают иметь в организации такой документ, хотя и **не обязаны этого делать.** Если колдоговора на предприятии нет, вся деятельность осуществляется в рамках действующего законодательства.

Коллективный договор— один из важнейших документов в любой организации. Он регулирует деловые отношения, организует процесс работы. Как и в любой другой документ, в коллективный договор иногда приходится вносить поправки, и нужно знать, как сделать это правильно.

Коллективный договор является обоюдным соглашением, следовательно, одна сторона не может вносить изменения без согласования действий со второй стороной договора.

Документ действителен в течение трех лет с момента оформления. По истечении срока его можно продлить.

Без изменений Коллективного договора в жизни невозможно.

Потребность внесения изменений возникает тогда, когда его положения не работают, или не способствуют улучшению условий труда и отдыха трудящихся. Еще возникают ситуации, что при заключении коллективного договора, о чем-то забыли, недосмотрели.

Или жизнь сама подсказывает, что нужны перемены. Ведь в нем содержится большое количество льгот, пособий и других мероприятий стимулирующего характера.

Есть достаточно большие предприятия, в которых коллективный договор вообще не заключается, а потребность в этом есть всегда. **Получается, что работники наказывают сами себя, не используют полностью свои права.**

Конституция РФ гарантирует гражданам право на труд, вознаграждение за труд и безопасные условия труда. Это право реализуется и через участие граждан в заключении коллективного договора.

Наличие коллективного договора формирует имидж надежной и прогрессивной организации.