О коллективном договоре как важной форме социального партнерства.

В соответствии со ст. 27 Трудового кодекса России заключение коллективного договора - одна из форм социального партнерства, которое подразумевает добровольность принятия сторонами на себя каких-то обязательств. Она позволяет урегулировать отдельные взаимоотношения между представителями сторон, определить дополнительные условия взаимодействия, дополнительные гарантии и направлена, с одной стороны, на достижение социального мира, с другой - на упорядочение трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, установление условий труда.

Коллективный договор не является обязательным документом для организации и заключается в добровольном порядке двумя сторонами – работодателя и работников, но служит хорошим инструментом, с помощью которого можно регламентировать любые вопросы: от повышения производительности труда и закрепления кадров до обучения и медицинского обслуживания, спортивно-оздоровительной работы. Он может содержать нормы о предоставлении работникам гарантий, компенсаций, льгот сверх установленных законодательством. Цель этого правового акта – повысить эффективное взаимодействие сторон и мотивацию к производительному труду

Закон регламентирует все вопросы, связанные с коллективным договором (формирование инициативы, порядок заключения, примерное содержание и т.д.). Они закреплены в главе 7 ТК РФ.

 Согласно ч. 3 ст. 43 ТК РФ действие коллективного договора распространяется на всех работников, в том числе на тех, которые поступят на работу после его заключения.

Коллективный договор может заключаться на срок не более трех лет. Впоследствии стороны вправе либо продлить срок его действия еще на три года, либо заключить новый договор. Вступление в силу коллективного договора может определяться датой его подписания либо датой, указанной в договоре.

Стороны обязаны исполнять условия коллективного договора с момента его вступления в силу. Эти условия являются обязательными как в течение всего срока действия договора, так и в случае его продления. Следует учитывать, что законодательством предусмотрена ответственность работодателя за неисполнение обязательств, установленных коллективным договором. Так, согласно ст. 5.31 КоАП РФ за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору к работодателю может быть применена административная ответственность.

Коллективный договор должен быть направлен работодателем (его представителем) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания (ч. 1 ст. 50 ТК РФ). На уровне Нижнеилимского района такую регистрацию осуществляют специалисты администрации района.

Вступление в силу коллективного договора не зависит от факта его уведомительной регистрации (ч. 2 ст. 50 ТК РФ). Стороны обязаны исполнять условия договора с момента его подписания. Задачей уведомительной регистрации является выявление условий коллективного договора, ухудшающих положение работника по сравнению с нормами трудового законодательства.

Расторжение коллективного договора законом не предусмотрено.

Значение КД достаточно велико. Договор оказывает положительное влияние на мотивацию труда, что увеличивает его эффективность. Вместе с этим коллективный договор позволяет наладить четкую организацию труда и производственную дисциплину.

Содержание КД определяется трудовым законодательством.

Работодатель обязан после подписания ознакомить с коллективным договором всех работников.

Администрация Нижнеилимского муниципального района в рамках исполнения государственных полномочий в сфере труда, переданных на ее уровень Законом Иркутской области, осуществляет уведомительную регистрацию коллективных договоров и контроль за их исполнением. Одновременно оказывает консультационную и методическую помощь в осуществлении сторонами процедуры заключения и оформления коллективных договоров.

По состоянию на 1 января 2022 года нами было зарегистрировано и действовало в районе 69 коллективных договоров. Ими было охвачено 7135 работников (58% от числа работающих). За 1 квартал статистика практически не изменилась – также 69 договоров; только на 2 человека выросло количество охваченных КД работников.

Хочется пожелать нашим работодателям обратить внимание на эту форму социального партнерства. Уверены, что даже небольшие преференции могут способствовать повышению мотивации работников к производительному труду, а это будет во благо обеим сторонам социального партнерства.

Консультант администрации

Нижнеилимского муниципального района Н.М. Драпеза