Пермская краевая организация Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания России обеспечивает заключение коллективных договоров в организациях, где действует Профсоюз: предоставляется макет коллективного договора, разработанный специально для государственных и муниципальных учреждений и органов власти, оказываются консультации по порядку заключения коллективных договоров, их содержанию, перед уведомительной регистрацией в Министерстве предпринимательства и торговли Пермского края коллективные договоры проходят экспертизу в краевом комитете и получают заключение. Ежегодно вместе со статистическим отчетом собирается информация о проведенных заседаниях профкомов об итогах исполнения коллективного договора или о причинах его не заключения. Всем организациям, где коллективный договор не заключен, оказывается помощь в его разработке.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (Статья 40 ТК РФ).

Трудовой кодекс изменил условия представительства сторон, порядок разработки и заключения коллективного договора. Специальный раздел Кодекса посвящен социальному партнерству в сфере труда, одной из форм которого названы коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению.

Коллективный договор заключается на основе принципов социального партнерства:

• равноправия сторон;

• уважения и учета интересов сторон;

• заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях;

• содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;

• соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;

• полномочности представителей сторон;

• свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

• добровольности принятия сторонами на себя обязательств;

• реальности обязательств, принимаемых сторонами на себя;

• обязательности выполнения коллективных договоров, соглашений;

• контроля за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;

• ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

**Почему коллективный договор нужен работодателю?**

Как правило, его заключение оказывает положительное влияние на мотивацию труда. Люди трудятся с большей отдачей, когда видят, что руководитель считается с их мнением и интересами, а не воспринимает их простыми "винтиками" в большом производственном механизме. Наличие коллективного договора - признак солидной организации, уверенно смотрящей вперед, заботящейся о своем кадровом потенциале. В процессе работы над проектом колдоговора у руководителя появляется уникальная возможность составить максимально точное представление о реальных интересах и потребностях работников. Заключение коллективного договора помогает наладить партнерские отношения работодателя с профсоюзом.

**Почему коллективный договор нужен работникам и профсоюзам?**

Он устанавливает права и гарантии, улучшающие их положение по сравнению с законодательством. Работникам следует понимать, что в ситуации, существующей на рынке труда, большинство из них не смогут в одиночку получить те условия труда, которых может добиться профсоюз в процессе коллективных переговоров. Коллективный договор - главный инструмент реализации защитной функции профсоюза в организации, показатель эффективности работы профкома. В нем содержится механизм реализации законных прав профсоюза, что способствует его деятельности в организации.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с частью первой статьи 33 настоящего Кодекса. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (части вторая - пятая статьи 37 настоящего Кодекса).

**Действие коллективного договора**

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет, таким образом, максимальная продолжительность действия коллективного договора составляет 6 лет (части первая и вторая статьи 43 ТК РФ).

Обращаем ваше внимание, что решение о продлении действия коллективного договора необходимо документально оформить.

Если к моменту окончания срока действия коллективного договора представители сторон не заключат новый или не примут решение о продлении действующего, работники на какое-то время могут лишиться установленных им гарантий и льгот, поскольку правовых оснований для их предоставления не будет – действие коллективного договора «автоматически» не продляется.

Если одна из сторон сочтет невозможным дальнейшее выполнение тех или иных условий коллективного договора или возникнет необходимость включения в коллективный договор дополнительных положений, то заинтересованная сторона должна письменно уведомить об этом другую сторону с указанием причин изменения договора.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ), либо в порядке, установленном коллективным договором.

Коллективный договор сохраняет свое действие:

В случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

ПО ВСЕМ ВОПРОСАМ ОБРАЩАТЬСЯ

ТЕХНИЧЕСКАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА

ПЕРМСКОЙ КРАЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА РГУ и ОО РФ

тел. 8 (342) 218 34 71 факс: 8 (342) 210 35 54

e-mail: gosobkom@yandex.ru