**ОБРАЩЕНИЕ К РУКОВОДИТЕЛЯМ О ЗАКЛЮЧЕНИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ**

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем. При его заключении работодатель должен учитывать, что прописанные в нем условия не должны ухудшать положение работников, снижать уровень их прав и гарантий, установленных законодательством. ***Основное отличие коллективного договора от других локальных нормативных актов состоит в том, что это двустороннее соглашение,*** в то время как основная масса внутренних документов принимается в одностороннем порядке – только работодателем. Коллективный договор является важнейшим внутренним локальным нормативным актом, содержащим обязательства работодателя и коллектива работников.

Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет (ч. 1 ст. 43 ТК РФ). Но при необходимости стороны смогут продлить действие коллективного договора. Срок продления коллективного договора также не должен превышать трех лет (ч. 2 ст. 43 ТК РФ). 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.

Заключение коллективного договора оказывает положительное влияние на мотивацию труда, и является несомненным плюсом для работодателя. Для работников же коллективный договор устанавливает права и гарантии, улучшающие положение работников. К тому же коллективный договор - это единственный документ в системе социального партнерства, невыполнение обязательств которого может быть рассмотрено в судебном порядке.

Коллективный договор не ограничивает права работодателя, так как в этом договоре устанавливаются только те обязательства, которые работодатель реально может выполнить. А в процессе работы над проектом договора работодатель получает точное представление о реальных интересах и потребностях работников.

Заключение коллективного договора оказывает положительное влияние на мотивацию труда, что увеличивает его эффективность. Вместе с этим коллективный договор позволяет наладить четкую организацию труда и производственную дисциплину.

Что касается работников, их основной интерес заключается в том, что коллективный договор устанавливает права и гарантии, улучшающие положение работников по сравнению с тем, что установлено законодательством.

***Наличие в организации коллективного договора дает возможность получения дополнительных гарантий и преференций со стороны органов государственной власти и местного самоуправления, что содействует экономическому развитию организации.***

Коллективный договор заключается между работниками и работодателем на взаимовыгодной основе. В нем закреплены договоренности сторон по вопросам формы, система и размера оплаты труда; рабочего времени отдыха; обеспечения занятости; закрепление квалифицированных кадров; развитие их профессионализма; улучшение условий охраны и безопасности труда; формирования здорового образа жизни; представления социальных льгот и гарантий; другие вопросы, определенные органы.

С учетом вышеизложенного, рекомендуем инициировать заключение коллективных договоров.

В соответствии с Кодексом РФ об административных правонарушениях предусмотрено наказание за уклонение от участия в переговорах по заключению коллективного договора. Инициатором переговоров по подготовке и заключению коллективного договора может выступить любая из сторон - как представители работников, так и работодателя.

В соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации коллективный договор в течении 7 дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в Отдел экономики администрации Балейского муниципального округа Забайкальского края каб.42 или почтовая связь по адресу: 673450, Забайкальский край, г. Балей, ул. Ленина, 24

Специалист по охране труда

Екатерина Андреевна Тюкавкина т. 5-13-87