**Коллективный договор.**

Что такое коллективный договор и с кем он заключается?

Социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя могут регулироваться не только общим законодательством, но и специальным правовым документом, называемым коллективным договором. Он заключается работниками организации и работодателем, в лице их представителей, и играет важную роль в регулировании взаимоотношений между ними. Заключать колдоговор можно в организациях всех форм собственности. Условия договора являются обязательными для работодателей.

Какую роль в заключении колдоговора играют профсоюзы?

Непосредственную. Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» узаконены права первичных профсоюзных организаций, их органов как представителей работников на ведение коллективных переговоров, заключение колдоговоров и профсоюзный контроль за их выполнением. **Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, имеет право по решению своего выборного органа (профкома) направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.** Если же она не объединяет более половины работников данного работодателя или работники не объединены в какие-либо профорганизации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя и наделить его соответствующими полномочиями. Общее собрание (конференция) может уполномочить представлять интересы трудового коллектива профсоюзную организацию, объединяющую менее половины работников организации.

Какими должны быть содержание и структура колдоговора?

Эти вопросы определяются сторонами. В коллективный договор могут включаться обязательства сторон по вопросам:

- заработной платы, в частности механизма регулирования оплаты труда, исходя из роста цен, уровня инфляции;

- занятости, переобучения работников;

- режим труда и отдыха;

- соблюдения интересов работников при приватизации, льгот для работников, совмещающих работу с обучением;

- контроль за выполнением колдоговора, порядка внесения в него изменений и дополнений, ответственности сторон;

- отказа от забастовок по условиям, включенным в данный колдоговор, при своевременном и полном их выполнении;

- с учетом экономических возможностей организации в него могут включаться более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с законодательством;

- дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, компенсация транспортных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве и их детей в школах и дошкольных учреждениях, иные льготы и компенсации.

На какой срок заключается коллективный договор?

На срок не более трех лет. Он вступает в силу с момента подписания его сторонами либо со дня, установленного в колдоговоре. Если установленный срок истек, стороны имеют право продлить колдоговор на срок не более трех лет. Он сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления организации, расторжения трудового договора с его руководителем. Если произошла реорганизация предприятия, колдоговор сохраняет свое действие на этот период, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон. При смене собственника имущества организации колдоговор действует в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового или сохранении, изменении, дополнении действующего колдоговора. При ликвидации – он действует в течении всего срока проведения ликвидации.

**При изменении или внесении дополнений в действующий колдоговор надо знать, что эти изменения и дополнения не должны ухудшать условия труда работников предприятия.**