**Коллективный договор как инструмент мотивации работников**

 В современном мире, в условиях растущей конкуренции и развивающейся экономики, все актуальнее становится вопрос наличия в организации коллективного договора.

Сегодня, коллективный договор, по сути, - единственный локальный правовой акт, закрепляющий интересы работников и работодателя в полном объеме.

Именно от коллективного договора во многом зависит, на каких условиях будут трудиться работники, получать заработную плату, премии, социальные льготы и гарантии. А с учетом экономических возможностей организации этот локальный документ может пробудить интерес работников к творческому и производительному труду.

Однако, заключение коллективного договора – процесс не самый простой в трудовых правоотношениях. Трудности, с одной стороны, связаны с пассивностью и боязнью работников отстаивать свои трудовые права, с другой стороны – с нежеланием руководителя принять договорную основу взаимоотношений с коллективом.

Между тем, инициатором переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора может выступить любая из сторон – как представители работников (первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками), так и работодатель (представитель работодателя).

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения данного предложения, направив ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссий по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Срок переговоров не может превышать трех месяцев со дня их начала.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами самостоятельно. В него могут включаться взаимные обязательства по вопросам оплаты труда, занятости, условиях высвобождения работников, обучении вторым профессиям, переобучении при сокращении численности штата, рабочем времени и времени отдыха, предоставлении дополнительных оплачиваемых отпусков, оздоровлении и отдыха работников и членов их семей, частичной или полной оплаты стоимости питания работников, улучшения условий и охраны труда и другие вопросы.

Коллективный договор может заключаться на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами или со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать его действие на срок не более трех лет.

В семидневный срок со дня подписания коллективного договора работодатель должен направить его на уведомительную регистрацию. В Темрюкском районе функции по уведомительной регистрации коллективного договора и его правового анализа возложены на ГКУ КК ЦЗН Темрюкского района.

Более подробную информацию по заключению коллективного договора, а так же о применении действующего законодательства о труде можно получить у специалистов отдела трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с работодателями ГКУ КК ЦЗН Темрюкского района (г. Темрюк, ул. Ленина, 48, каб. № 7, тел. +7 86148 5-47-17).

