**Памятка**

**по заключению Коллективного договора**

Казалось бы, в организации и без того много документов, регламентирующих трудовые отношения, и вполне можно было бы обойтись и без коллективного договора. В конце концов, у работников уже есть трудовой договор! Вместе с тем, согласование оптимального баланса интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений помогает достигать следующих целей:

* стабилизации трудовых правоотношений с работниками;
* усиления мотивации работников в решении задач, стоящих перед организацией;
* обеспечение материальной заинтересованности работников в ответственном отношении к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей;
* достижения упорядоченности системы оплаты труда;
* оптимизации планирования и управления расходами на оплату труда;
* обеспечения социальной защиты и материальной поддержки работников.

И так, **Коллективный договор** – правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации.

Сторонами коллективного договора являются работодатель и работники в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке.

При наличии в организации нескольких представителей работников ими создается единый представительный орган для участия в работе комиссии, обсуждения и подписания коллективного договора.

Работники, не являющиеся членами профессионального союза, вправе уполномочить орган профессионального союза для представления их интересов во взаимоотношениях с работодателем.

**Предложение о начале коллективных переговоров и заключении коллективного договора может исходить от любой из сторон.**

Сторона, получившая уведомление другой стороны с предложением о начале переговоров по заключению коллективного договора, обязана в десятидневный срок рассмотреть его и вступить в переговоры.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами в соответствии с заключенными генеральным, отраслевыми и региональными соглашениями, а также в ст.157 Трудового кодекса РК обозначены положения для включения в коллективный договор.

Коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, генеральным, отраслевым, региональным соглашениями. Такие положения признаются недействительными и не подлежат применению.

При достижении соглашения сторон **коллективный договор составляется не менее чем в двух экземплярах и подписывается представителями сторон.**

Работодатель обязан представить подписанный сторонами коллективный договор в местный орган по инспекции труда *(ЗКО, г.Уральск, пр. Нұрсұлтан Назарбаев, 188, тел:50-04-86, 24-05-16)* для мониторинга в течение одного месяца со дня подписания.

Также, на официальном сайте (*enbek-bko.gov.kz*) управления по инспекции труда ЗКО вы можете найти образец коллективного договора.

**Следует отметить, что данный «образец коллективного договора» носит примерный характер и может быть расширен или изменен по усмотрению сторон трудовых отношений.**