

*Храмцова А.А.
студентка 1 курса 163 группы
по направлению подготовки 40.03.01 юриспруденция
ведущий специалист
отдела организационно-кадровой работы
ГУ РО ФСС РФ по РБ*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

На современном этапе происходит становление общества, в котором провозглашаются признание, соблюдение и защита прав человека в сфере труда и в трудовых отношениях, в сфере выбора рода деятельности и профессии, гарантируется правовое обеспечение государственного регулирования социального партнёрства в трудовой сфере.

Предшествовавший реформам переход от административно-командной системы хозяйствования к рыночной экономике обозначил потребность в создании и фиксации на нормативном уровне новых правовых конструкций, способных генерировать и поддерживать условия для свободы труда и поощрения сотрудничества между работниками и работодателями. Наиболее востребованными адекватными рыночным экономическим отношениям являются договорные методы регулирования, в рамках системы социального партнёрства.

Важным шагом на пути формирования свободного рынка труда в нашей стране стал вступление в силу Трудового кодекса РФ 2001 года, произошло становление системы социального партнёрства в сфере труда. На протяжении последних нескольких лет в России прослеживаются противоречивые тенденции в системе социального партнёрства, под которым следует понимать сотрудничество и взаимные уступки двух основных социальных групп -

работодателей и работников при посредничестве государства в целях максимального обеспечения их эффективного взаимодействия.¹

Социальное партнерство осуществляется в следующих формах:

- коллективные переговоры по разработке и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимные консультации сторон социального партнерства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений;
- участие работников, их представителей в управлении организацией;
- участие сторон в разрешении трудовых споров.

Одним из видов социального партнерства является наличие коллективного договора в организации или на предприятии. Коллективный договор один из самых старых корпоративных актов, который использовался ещё в СССР. Но в советский период годы он носил скорее формальный характер, а в большей степени выполнял идеологическую нагрузку. На сегодняшний день значимость коллективного договора многократно возросла, и он стал наполняться конкретным содержанием.

Коллективный договор в данном случае выступает как фактор повышения эффективности деятельности организаций и защиты прав работников.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.²

В своей работе мы рассмотрим вопрос об актуальности и необходимости коллективного договора в организации труда. В организации имеется много документов, регламентирующих трудовые отношения. При приеме на работу сотрудник уже заключает трудовой договор, в котором прописано: оплата труда, рабочее время и время отдыха, условия труда. Отсюда возникает вопрос:

¹Джилалян А. Д. Коллективный договор в системе социального партнерства в России и в некоторых зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ: автореф. дис. на соиск. учен.степ. канд. юр. наук / А.Д. Джилалян. – М., 2011. – С. 13.

²Трудовой Кодекс Российской Федерации №197-ФЗ от 30.12.2001 (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - №1 (ч. 1). – Ст. 1.

зачем необходим коллективный договор и является ли он обязательным. Согласно ТК РФ наличие коллективного договора в организации или у индивидуального предпринимателя не является обязательным. Тем не менее, на сегодняшний день коллективный договор приобретает особое значение среди нормативно-правовых актов организации.

Рассмотрим основные цели, которые преследует коллективный договор:

- обеспечение, систематизация, упорядочение оплаты труда;
- социальная защита, материальная поддержка работников организации;
- регулирование трудовых правоотношений между руководством и работником;
- обеспечение социально-трудовых гарантий работникам;
- охрана труда и здоровья работников.

Основными обязательными принципами коллективного договора являются:

1. Наличие и учет интересов, равноправие двух сторон.
2. Неукоснительное соблюдение трудового законодательства.
3. Свобода обсуждения и выбора вопросов коллективного договора.
4. Обязательность и контроль за выполнением положений коллективного договора.
5. Ответственность обеих сторон за невыполнение по их вине положений коллективного договора.

Отношения трудового коллектива и работодателя должны строиться на основе принципов сотрудничества, учета взаимных интересов, на основе взаимных уступок и компромиссов. То есть, они должны быть партнерскими.

Резюмируя, еще раз повторим определение коллективного договора. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и

заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.³ Из определения следует важность и необходимость заключения коллективного договора в сфере трудовых правоотношений. Коллективный договор нужен, прежде всего, для того, чтобы закрепить права и обязанности руководителя и работников, учесть их взаимные интересы. Через коллективный договор можно решать вопросы повышения производительности труда, ответственности коллектива и др. Как показывает практика, наличие социальных гарантий зачастую является гораздо большей мотивацией для работника, чем величина его заработной платы. Установление показателей премирования, системы доплат и надбавок, предоставление медицинского страхования, займов на обучение и прочих поощрений и льгот позволят избежать текучести кадров и удержать квалифицированных специалистов. Заинтересованность работников в заключении коллективного договора очевидна. При этом не только работники, но и работодатели получают немалые преимущества. Во-первых, трудовое законодательство предоставляет право работодателю установить в коллективном договоре дополнительные трудовые и социальные льготы для работников. Во-вторых, коллективный договор позволяет существенно сократить объем документооборота по кадровым вопросам. Поэтому мы не можем недооценивать роль коллективного договора в системе социального партнерства. При всем том, что законодательство не обязывает заключать коллективный договор, тем не менее, грамотно составленный коллективный договор может стабилизировать трудовые отношения, стать инструментом для разрешения трудовых споров и усилить мотивацию работников в целях достижения более высоких результатов.

Список литературы:

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации №197-ФЗ от 30.12.2001 (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - №1 (ч. 1). – Ст. 1.

³Трудовой Кодекс Российской Федерации №197-ФЗ от 30.12.2001 (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - №1 (ч. 1). – Ст. 1.

2. Батычко В.Т. Трудовое право в вопросах и ответах: учебное пособие / В.Т. Батычко – Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2007. – 216с.

3. Джилавян А. Д. Коллективный договор в системе социального партнерства в России и в некоторых зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ: автореф. дис. на соиск. учен.степ. канд. юр. наук / А.Д. Джилавян. – М., 2011. – 26 с.

4. Зачем и кому нужен коллективный договор [электронный ресурс] // http://www.przrf.ru/for_activist/detail/dlya_profaktivista1/Zachem-i-komu-nuzhen-kollektivnyj-dogovor/ (19 мая 2017г.).