

ТОМИЛОВА А. Е., КУЗНЕЦОВА М. В.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК ФОРМА
СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА**

Иркутский государственный университет, Россия

Совершенствование экономической и социальной жизни общества послужило основанием для изменения роли и значения коллективного договора в регулировании труда. С развитием рынка труда в современной России произошло очередное изменение содержания и сущности коллективного договора. Он стал основным документом, координирующим социально-трудовые взаимоотношения непосредственно в организациях [3].

Коллективный договор как нормативный акт регулирует трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, имеет договорную форму и носит представительский характер. Другими словами, коллективный договор порождает права и обязанности не только у заключивших его лиц, но и у лиц, ими представляемых. В ч. 1 ст. 40 ТК РФ данный документ определяется как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Согласно ч. 2 ст. 29 ТК РФ интересы работников при проведении, заключении или изменении коллективного договора представляет первичная профсоюзная организация данного предприятия [4].

Существуют следующие основные функции коллективного договора как нормативного акта:

- защитная функция (защита интересов работников в трудовых отношениях);
- оптимизирующая функция (упрощение трудовых договоров, оптимизация расчетов затрат на оплату труда);
- регулирующая функция (возможность избежать конфликтов между работником и работодателем) [5].

Стороны коллективного договора включают в себя работников (представителей работников) и работодателя (представителей работодателя). Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем и выступающее в качестве самостоятельного субъекта, члена трудового коллектива организации. Представителями работников выступают профессиональные союзы и их объединения, а также иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом (ст. 29 ТК РФ).

Работодатель – физическое или юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником (ст. 20 ТК РФ), выступающий в лице индивидуального предпринимателя либо объединения работодателей. Филиалы и иные представительные организации не могут быть работодателями, однако способны заключать собственные коллективные договоры (ст. 40 ТК РФ). Представители работодателей – руководители организации, имеющие

соответствующие представительские полномочия.[2]

Принципы заключения коллективных договоров отражены в ст. 24 ТК:

- 1) равноправие сторон (решения принимаются по обоюдному согласию сторон);
- 2) уважение и учет интересов сторон (для обеспечения полной реализации всех достигнутых договоренностей);
- 3) содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- 4) соблюдение сторонами, их представителями законов и иных нормативных правовых актов (все вопросы по заключению коллективных договоров должны быть соблюдены согласно законодательству);
- 5) реальность обеспечения принимаемых на себя обязательств (выполнение обязательств, принятых по договору, должно быть гарантировано);
- 6) ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений (предусмотрена гл. 9 ТК РФ и ст. 5.28-5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях) [7].

Таким образом, коллективно-договорная система играет важную роль в условиях рынка и является показателем стабильности социально-трудовых отношений в коллективе. Коллективный договор является не только результатом усердного совместного труда работников и работодателей, это также инструмент организационно-распорядительной политики, который помогает работодателю эффективно руководить подчиненными.

В ИГУ существует коллективный договор, регулирующий социально-трудовые отношения, заключенный между Работодателем, в лице ректора Аргучинцева Александра Валерьевича, и Работниками Университета, в лице председателя первичной профсоюзной организации сотрудников и преподавателей ФГБОУ ВПО «ИГУ» Бритых Лидии Петровны.

В марте 2015 года в ИГУ прошла конференция научно-педагогических работников, представителей других категорий работающих и обучающихся. Основанием проведения стало принятие Коллективного договора ФГБОУ ВПО «ИГУ» (ныне ФГБОУ ВО «ИГУ») на 2015 – 2017 гг. Председателем конференции выступил профессор Александр Аргучинцев.

Основным докладчиком конференции стал начальник юридического управления ИГУ Анатолий Копылов. Он пояснил, что подготовлен проект Коллективного договора, который в соответствии с Трудовым кодексом включает основные положения социального партнерства, трудовые отношения, гарантии занятости, условия труда, условия охраны труда и отношения с представительным органом работников. Коллективный договор разработан в соответствии с Соглашением, которое было подписано Министерством образования и науки РФ в декабре 2014 года на период действия 2015-2017 гг. Договор полностью соответствует трудовому законодательству, которое определяет условия труда Работников и основные обязанности Работодателя. Проект был размещен на сайте университета, и все работники имели возможность с ним познакомиться. Рабочей комиссией при подготов-

ке проекта были учтены все замечания и предложения, которые действительно являлись обоснованными и состоятельными [6].

Коллективный договор ФГБОУ ВО «ИГУ» на 2015 – 2017 гг. был принят большинством голосов на конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работающих и обучающихся. Принятие договора оформлено протоколом. Текст документа состоит из 10 разделов, есть такие реквизиты, как подписи сторон и дата составления документа; есть 2 приложения. Приложения к коллективному договору включают такие документы, как: Правила внутреннего распорядка федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Иркутский государственный университет»; Положение об оплате труда федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Иркутский государственный университет» [1].

Раздел 1 – Общие положения. В данном разделе определяются стороны договора, сфера его действия, соответствие договора законодательству, главная цель и основные принципы заключения коллективного договора.

Раздел 2 – Социальное партнерство. Здесь рассматриваются принципы социального партнерства, а также обязанности сторон по отношению друг к другу.

Раздел 3 – Трудовые отношения и гарантии занятости работников университета. В данном пункте описаны предоставляемые организацией гарантии работникам согласно ТК РФ.

Раздел 4 – Рабочее время и время отдыха. В этом разделе указываются следующие моменты: продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени, неполное рабочее время, разделение рабочего дня на части, дежурство и т.п. Также включаются: перерывы в работе, работа в дни отдыха, ежегодный отпуск, включая дополнительные отпуска, отпуска без сохранения заработной платы и т.п.

Раздел 5 – Оплата труда. Система оплаты труда, определение величины оклада, вознаграждения и компенсации, а также система налогообложения.

Раздел 6 – Условия и охрана труда. В следующем разделе перечисляются обязанности сторон по совместному улучшению условий труда, обеспечению безопасной деятельности, реализации нормативных требований по охране труда. Немаловажным является упоминание о соблюдении психофизиологических факторов и методах обучения персонала в данном направлении.

Раздел 7 – Социальная сфера, льготы и гарантии. Здесь приведена характеристика средств, используемых для реализации социальных программ, виды материальной помощи и предоставление дополнительных привилегий.

Раздел 8 – Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации. Данный пункт раскрывает деятельность профкома как представительного органа работников, а также применение работодателем социально-трудовых норм в отношении профсоюза.

Раздел 9 – Права профкома на призыв к коллективным действиям.

Действия профкома в случае невыполнения работодателем условий настоящего договора. При возникновении коллективного трудового спора, то есть неурегулированных разногласий сторон по поводу установления или изменения условий труда, изменения или выполнения настоящего договора, работодатель и профком решают спор путем переговоров.

Раздел 10 – Заключительные положения. В этот раздел включаются пункты о сроке действия договора, урегулировании разногласий, применение мер при реорганизации, уплаты профсоюзных взносов, информировании работников о договоре, контроле над выполнением договора, ответственности за нарушение и др.

Действующий коллективный договор соответствует требованиям трудового законодательства, иным нормативно-правовым актам, коллективным договорам и локальным соглашениям. Все разделы данного документа полно и подробно раскрывают условия труда работников и основные обязанности работодателя и профсоюзной организации.

Стоит обратить внимание на то, что помимо коллективного договора, регулирующего социально-правовые отношения между всеми работниками и работодателем, существует также индивидуальный трудовой договор, который координирует права и обязанности работодателя и конкретного работника и включает условия по их взаимному соглашению [3].

Таким образом, в данной работе были раскрыты основные положения и выдвинуты тезисы Коллективного договора ФБГОУ ВО «ИГУ», а значит достигнута поставленная цель.

Список используемых источников:

1. Коллективный договор ФБГОУ ВО «ИГУ» за 2015-2017 гг. [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://isu.ru/ru/news/newssitem.html?action=show&id=2168>.
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации. Министерство юстиции РФ. – М. : Проспект, 2015. – 256 с.
3. Кузнецова М. В. Документационное обеспечение управления персоналом : учеб.-метод. пособие / М. В. Кузнецова. – Иркутск : ООО «ЦентрНаучСервис», 2017. – 127 с.
4. Блинова М. В. Коллективный договор: Правила заключения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hrmaximum.ru/articles/labor_law/employment_contract/339. 2009.
5. Бушуев Г. В. Коллективный договор, как основа трудовых отношений в организации [Электронный ресурс] : – Режим доступа: <http://www.bestreferat.ru/referat-152998.html>.
6. В ИГУ приняли Коллективный договор / Официальный сайт ФБГОУ ВО «ИГУ» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://isu.ru/ru/news/newssitem.html?action=show&id=2168>.
7. Коллективный договор, как акт социального партнерства [Электронный ресурс] : – Режим доступа: <http://refeteka.ru/r-152997.html>.