

УДК 349.2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК ФОРМА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Дивейкина К.И., студентка гр. МУб-131, IV курс
Научный руководитель: Анферова Н.М., к.э.н., доцент
Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева, г. Кемерово

Социальное партнерство, закрепленное Трудовым кодексом Российской Федерации, является в трудовом праве России методом правового регулирования труда, предназначенным для урегулирования противоречивых интересов работников и работодателей.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации *социальное партнерство осуществляется в формах:*

- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров [1].

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей [1].

Основным нормативным актом, регулирующим заключение коллективных договоров и соглашений, является Закон Российской Федерации от 11 марта 1992 года “О коллективных договорах и соглашениях” [2].

Коллективный договор является локально-правовым нормативным актом, который выступает трудовым кодексом для работников и работодателя в организации. Он является актом непосредственного участия трудовых коллективов в правовом регулировании труда работников данного производства, в создании локальных норм трудового права и в управлении предприятием.

При заключении коллективного договора на предприятии ведутся переговоры между представителями сторон. От имени работодателя выступают лица, назначенные приказом руководителя, или уполномоченные

им лица. От имени работников выступают профсоюзы, если они объединяют больше половины от числа работников [5].

Основные вопросы в коллективном договоре примерно определены в ст. 41 ТК РФ. В коллективном договоре не должны содержаться положения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством [4].

Договор подписывается полномочными представителями и действует с момента подписания. Заключение коллективного договора основывается на следующих принципах:

- соблюдение законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора;
- добровольность принятия обязательств;
- реальность обеспечения принимаемых обязательств;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности [2].

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В него могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам:

- форма, система и размер оплаты труда;
- механизм регулирования оплаты труда исходя из роста цен;
- занятость, переобучение работников;
- продолжительность рабочего времени и времени отдыха;
- улучшение условий и охраны труда работников;
- медицинское страхование;
- экологическая безопасность и охрана здоровья;
- льготы для работников, совмещающих работу с обучением;
- контроль за выполнением коллективного договора;
- отказ от забастовок по условиям, внесённым в данный коллективный договор [2].

Коллективный договор заключается на срок от одного до трех лет, при соглашении сторон может быть продлен еще на тот же срок. При реорганизации предприятия договор продолжает действовать на весь период реорганизации. При смене собственника прежний договор действует в течение трех месяцев после регистрации прав собственности [1].

Кузбасская вагоностроительная компания — филиал ОАО «Алтайвагон» является одним из крупнейших предприятий химического машиностроения. Основная специализация – производство оборудования для химической и нефтехимической, газовой, металлургической, коксохимической, энергетической, угольных отраслей [6]. КВСК – филиал ОАО «Алтайвагон» входит в структуру Акционерного общества Холдинговой компании «Сибирский Деловой Союз» [7].

Одной из сильных сторон предприятия является то, что оно взаимодействует с администрацией города, администрацией области и это проявляется в коллективном договоре как форме социального партнерства.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в КВСК – филиале ОАО «Алтайвагон» между Работниками и Работодателем на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

Коллективный договор вступил в силу с 05 июня 2014 г. сроком на три года [3].

Структура коллективного договора включает:

1. Общая часть;
2. Предмет договора;
3. Трудовые отношения;
4. Хозяйственно-экономическая деятельность предприятия;
5. Занятость, переобучение и условия высвобождения работников;
6. Рабочее время и время отдыха;
7. Охрана труда;
8. Оплата труда;
9. Социальная защита, страхование, гарантии и льготы Работникам;
10. Молодежная политика. Гарантии и льготы молодым Работникам;
11. Взаимодействие сторон. Права. Гарантии и льготы для профсоюзного актива;
12. Ответственность сторон;
13. Заключение [3].

В главе «**Оплата труда**» определены доплаты работникам за тяжелые и вредные условия труда, производятся доплаты работникам за ночное время (с 22.00 до 6.00 часов) в размере 40 % тарифной ставки (оклада) присвоенного разряда.

Работодатель обязуется производить доплату работникам при совмещении, за руководство бригадой, за время простоев, за сверхурочные работы по производственной необходимости, за работу в выходные и праздничные дни.

Все вопросы установления и применения форм, систем и размеров оплаты труда, материального стимулирования, выплаты вознаграждений, доплат, надбавок решаются руководителем КВСК с участием профсоюза.

В соответствии с главой «**Социальная защита, страхование, гарантии и льготы для Работников филиала**» Работодатель выделяет средства на оказание материальной помощи неработающим пенсионерам предприятия, а именно [3]:

- Ежемесячная выплата ветеранам Великой Отечественной Войны в размере 1350 рублей на одного человека;
- Бесплатное обеспечение по 5 тонн угля лицам, проживающим в домах с печным отоплением и являющихся владельцами этих домов;

- Ежемесячная выплата компенсации за отопление по 150 рублей лицам, проживающим в благоустроенном жилье;
- Вручение подарков к Новому году и ко Дню пожилого человека;
- Выделение единовременной материальной помощи к праздникам: День Защитника Отечества, Международный женский день, День Матери, Новый год и День Машиностроителя – по 300 рублей, День Победы (участникам ВОВ) по 3000 и по 1000 рублей к юбилейным датам;
- Предоставление бесплатных путевок в санаторий «Танай».

Также предусмотрены организация и проведение Новогодних праздников для работников и их детей, празднование профессионального праздника Дня Машиностроителя.

Работодатель обязуется:

1. Оказывать материальную помощь в сумме 10 000 рублей на похороны семьям умерших работников;
2. Выдавать при увольнении разовую материальную помощь работникам, выходящим на пенсию впервые по старости, в том числе по инвалидности 1 и 2 группы, при непрерывном стаже работы в КВСК:
 - Свыше 5 лет – не менее должностного оклада или тарифную часть;
 - Свыше 15 лет – не менее 2-х должностных окладов или 2-х тарифных частей;
 - Свыше 20 лет - не менее 3-х должностных окладов или 3-х тарифных частей;
 - Свыше 30 лет - не менее 5-и должностных окладов или 5-и тарифных частей.

Работодатель оказывает помощь детскому дому – школе №1 г. Кемерово.

Также работодатель организует на территории КВСК работу столовой и магазина и выплачивает работникам частичную компенсацию за обеды в столовой.

В главе **«Молодежная политика. Гарантии и льготы молодым Работникам»** определен статус «Молодой специалист». Статус «Молодой специалист» присваивается работникам, которые окончили полный курс очной формы обучения в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования и поступили на работу на КВСК – филиал ОАО «Алтайвагон» по профилю специальности в течение трех месяцев, после окончания учебного заведения и стажем работы на филиале до пяти лет от даты приема на работу.

К молодым работникам относятся лица в возрасте до 35 лет, работающие на КВСК.

Работодатель предоставляет разовую материальную помощь:

- ✓ При бракосочетании;
- ✓ При рождении ребенка;
- ✓ При возвращении на филиал после службы в Российской Армии.

Предприятие оказывает финансовую помощь молодым работникам в улучшении жилищных условий.

Необходимо отметить, что работодатель заключает договоры с профессиональными учебными заведениями на подготовку и переподготовку работников с последующим трудоустройством.

В этой главе, ярко выражен тот факт, что наниматель готов помогать и сотрудничать с молодыми работниками предприятия, что способствует росту предприятия.

В течение срока действия Коллективного договора КВСК – филиала ОАО «Алтайвагон» вносились **дополнения** по взаимному согласованию Работодателя и профсоюзной организацией, такие как:

1. Работодатель не только оказывает материальную помощь работникам при бракосочетании, но и предоставляет 3 дополнительных дня для торжества молодоженов и их родителей, если они работают на предприятии;
2. Увеличение списка должностей, которым устанавливается режим работы с ненормированным рабочим днем. Продолжительность дополнительного отпуска 4 календарных дня.

Таким образом, значение коллективных договоров с каждым годом возрастает, так как именно благодаря этой форме взаимодействия профсоюзов и работодателей решаются многие вопросы защиты трудовых и социально-экономических прав работников.

Характерной особенностью принимаемого коллективного договора на КВСК, является то, что в нем стало больше вноситься дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, положений в части социальной защиты и молодежной политики, предоставляющей гарантии и льготы молодым работникам.

Список литературы:

1. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст]: [от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ]. – // Российская газета. – 2001. – 31 декабря.
2. Закон РФ от 11.03.1992 N 2490-1 (ред. от 29.06.2004) "О коллективных договорах и соглашениях"
3. Коллективный договор Кузбасской вагоностроительной компании – филиала ОАО «Алтайвагон» от 05 июня 2014 г.
4. Гришутина, СБ. Коллективный договор: на страже трудовых и социальных прав работников / С.В. Гришутина// Охрана труда. - 2009.- №3.- С. 64-70.
5. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебное пособие. - М.: Юрист, 2004.
6. Официальный сайт КВСК – филиал ОАО «Алтайвагон» <http://kzhm.ru>
7. Официальный сайт АО ХК «СДС» <http://hcsds.ru>