

Социальное партнерство в сфере труда является важной частью отношений между работодателем и работником. Вопрос социального партнерства является актуальным для каждого из нас, поскольку каждый человек на разных этапах своей жизни может занимать как позицию работника, так и позицию работодателя.

Одной из важнейших форм социального партнерства является заключение коллективных договоров. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально- трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (статья 40 Трудового кодекса РФ). Он выполняет сразу несколько функций: защитную - защищает интересы работников, ведь в трудовых отношениях работодатель является экономически более сильной стороной; оптимизирующую - способствует упрощению трудовых договоров, оптимизации расчетов затрат на оплату труда; регулирующую - позволяет избежать открытых конфликтов между работниками и администрацией.

1. 1. Почему он выгоден работникам и профсоюзам?

Прежде всего, колдоговор устанавливает права и гарантии, улучшающие их положение по сравнению с законодательством. Работникам следует понимать, что в ситуации, существующей на рынке труда, большинство из них не смогут в одиночку получить те условия труда, которых может добиться профсоюз в процессе переговоров. Коллективный договор – главный инструмент реализации защитной функции профсоюза на предприятии, показатель работы профкома. В нем содержится механизм реализации законных прав профсоюза, что способствует его деятельности в организации.

На практике имеет значение то обстоятельство, что в силу ч.1 ст.8 ТК РФ локальные нормативные акты должны соответствовать коллективному договору и не могут ухудшать положение работников, установленное им. Следует иметь в виду, что

колдоговор – это двусторонне соглашение, в то время как основная масса локальных нормативных актов принимается только работодателем. На уровне коллективно-договорного регулирования производится конкретизация норм Трудового кодекса РФ.

1. 2. Какова польза для работодателя?

Наличие колдоговора-признак солидной организации, уверенно смотрящей вперед, заботящейся о своем кадровом потенциале. В процессе работы над его проектом у руководителя появляется уникальная возможность составить максимально точное представление о реальных интересах и потребностях работников. Заключение такого договора помогает наладить партнерские отношения работодателя с профсоюзом.

Как правило, заключение колдоговора оказывает положительное влияние на мотивацию труда. Люди работают с большей отдачей, когда видят, что руководитель считается с их мнением и интересами, а не воспринимает их простыми «винтиками» в большом производственном механизме. Работодатель при грамотном подходе к содержанию договора отражает в нем только те обязательства, которые может выполнить, что в свою очередь снижает напряженность в коллективе.

Положения колдоговора положительно влияют на дисциплину труда. Работники чувствуют свою ответственность перед работодателем, который обеспечивает им дополнительные гарантии.

Пункты колдоговора, касающиеся оплаты труда, помогают оптимизировать налоговые отчисления. Согласно статье 255 Налогового кодекса РФ, организация может учесть в составе расходов на оплату труда начисления, компенсации, выплаты и расходы, связанные с содержанием работников, предусмотренные нормами законодательства РФ, трудовыми договорами и (или) коллективными договорами. Получается, что коллективный договор необходим как доказательство обоснованности затрат. Законодатель установил, что налогооблагаемую базу на прибыль уменьшают предусмотренные колдоговором расходы на предоставление надбавок к пенсиям, единовременных пособий уходящим на пенсию ветеранам труда, доходов (дивидендов, процентов) по акциям или вкладам трудового коллектива организации, компенсационных начислений, бесплатного, льготного питания (п. 25 ст. 270 НК РФ); на оплату проезда к месту работы и обратно транспортом общего пользования, специальными маршрутами и ведомственным транспортом (п.26 ст. 270 НК РФ).

3. В каком порядке принимается коллективный договор? Стороны должны подписать коллективный договор в течение 3 месяцев со дня начала переговоров (ст. 40 ТК РФ). Право подписи коллективного договора со стороны работодателя имеет руководитель организации или лицо, которое им на это уполномочено. Со стороны работников договор подписывает председатель профсоюзной организации или иной представитель, избранный на общем собрании (конференции) тайным голосованием. Минимальный срок, на который заключается коллективный договор, трудовым законодательством не определен, максимальный же ограничивается тремя годами, после которых в организации либо принимается новый коллективный договор, либо пролонгируется действие имеющегося коллективного договора. Таким образом, всего срок действия коллективного договора с учетом его продления может быть не более шести лет, после чего нужно будет заключать новый. Коллективный договор должен быть направлен работодателем (его представителем) на уведомительную регистрацию в отдел трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с работодателями ГКУ КК "Центр занятости населения Крыловского района" в течение семи дней со дня подписания (ч. 1 ст. 50 ТК РФ). Задачей уведомительной регистрации является выявление условий коллективного договора, ухудшающих положение работника по сравнению с нормами трудового законодательства. Такие условия являются недействительными и не подлежат применению (ч. 3 ст. 50 ТК РФ).

В муниципальном образовании Крыловский район зарегистрировано 245 коллективных договора, прошедших уведомительную регистрацию в центре занятости населения, численность охваченных работников составляет 4474, в том числе в организациях частной формы собственности заключено 164 КД (охвачено 1905 работающих); в организациях государственной формы собственности - 10 КД (охвачено 926 работающих); в организациях муниципальной формы собственности - 69 КД (охвачено 1635 работающих), в организациях прочих форм собственности - 2 КД (охвачено 8 работающих).

В условиях российской современной действительности вопрос социального партнерства в сфере труда стоит наиболее остро. Очень важно чтобы, не смотря на финансовый кризис, социальное партнерство и далее развивалось в нашей стране, так как несет в себе гарантию прав работодателя и работника.

Консультативную и методическую помощь, в том числе макет коллективного договора, можно получить в центре занятости населения по адресу: ст. Крыловская, ул. Пушкина, 24. Режим работы: понедельник, вторник, среда, четверг с 8-00 до 17-00, пятница с 08-00 до 16-00, обед с 12-00 до 13-00, либо по телефону «горячей линии»

Социальное партнерство - ключ к успешному взаимодействию работников и работодателя

Автор: Прессслужба
06.10.2020 11:23

32-2-54.