

ПРОФСОЮЗНАЯ ЖИЗНЬ

Коллективный договор – основа для конструктивного сотрудничества и баланса интересов сторон социального партнерства

(к заключению нового Коллективного договора ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза»)

Коллективный договор – это трудовая конституция предприятия, регулирующая социально-трудовые отношения в трудовом коллективе. Его наличие – признак стабильной и успешной работы предприятия, а там, где коллективные договоры не заключаются, где упразднена профсоюзная организация, там, как правило, и происходит больше всего нарушений трудового законодательства.

В определенных кругах сложилось достаточно пренебрежительное отношение к коллективным договорам. Такое мнение об этом правовом акте базируется на том, что коллективные договоры, как правило, или не выполняются, или выполняются не в полном объеме. Можно сказать, что отчасти они правы. Очень часто во многих организациях коллективные договоры являются скорее документами, закрепляющими морально-этические обязательства сторон, нежели документами, за исполнение которых они несут ответственность друг перед другом

Трудовой кодекс Российской Федерации сегодня дает лишь минимальную защиту работникам наемного труда, в нем прописаны самые важные, обязательные всеми к исполнению моменты его взаимоотношений с работодателем. Остальное – через систему социального партнерства, т.е. через механизм коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на уровне предприятий. Таким образом, коллективный договор, по замыслу законодателя, и должен являться тем основным правовым документом локального уровня социального партнерства, в котором предусматриваются дополнительные меры по защите трудовых прав работников, устанавливаются более благоприятные по сравнению с установленными законами гарантии, компенсации, льготы и преимущества в области социально-трудовых отношений.

За свою пятнадцатилетнюю деловую историю в ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза» были заключены три коллективных договора, последний – в сентябре 2010 года. В период его действия ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза» заняло II место в Московском областном конкурсе коллективных договоров, стало лауреатом Московского областного конкурса «Коллективный договор, эффективность производства – основа защиты трудовых прав работника» в 2012 году». Но коллективный договор, как бы он не был совершенен и обстоятелен, имеет определенные сроки действия, установленные ТК РФ и прописанные в самом договоре.



Инициатором подготовки проекта нового коллективного договора выступил, как и во все прошлые годы, профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза». Профком определил для себя основную цель колдоговорной кампании – добиться в ходе переговорного процесса максимального сохранения уже существующих социальных гарантий для работников, а также включения в коллективный договор новых социальных гарантий, компенсаций, льгот, предоставляемых работодателем работникам учреждения по ходатайству профсоюзного комитета. При этом мы старались не вносить в проект коллективного договора те пожелания и предложения, которые по разным объективным причинам останутся невыполненными. Брать заранее невыполнимые обязательства не делает чести ни профсоюзу, ни директору учреждения. Поэтому для профсоюзных лидеров при подготовке к коллективным переговорам было очень важно знать полную информацию о финансово-хозяйственной деятельности учреждения, обо всех планах его перспективного развития.

Процесс подготовки нового коллективного договора был непростым. Переговоры осуществлялись комиссией по ведению коллективных переговоров и подготовке проекта коллективного договора. В этом коллективном органе на паритетных началах были представители работодателя и профсоюза, отстаивавшие интересы своих членов. Участники коллективных переговоров серьезно обсуждали каждый пункт, каждое поступившее предложение. Хотя, естественно, возникали споры и «особые мнения», допускались компромиссы по тому или иному вопросу на комиссии по коллективным переговорам. Но, если мы и уступали в чем-то руководству учреждения, то настаивали и обязательно выигрывали в другом. Мы стремились найти такой вариант, который устроил бы обе стороны переговорного процесса. Ведь коллективный договор должен



циально-экономической деятельности учреждения и взаимоотношений работодателя, работников и профсоюза. Основопологающими в коллективном договоре являются три направления — организация трудового процесса, заработная плата работников и их дополнительная социальная защита. То есть именно те проблемы, решение которых всегда было и остается кровным делом профсоюза, его непосредственной обязанностью.

30 сентября 2016 года на собрании трудового коллектива работников учреждения работодателем и председателем профкома были представлены основные положения нового «Коллективного договора ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза» на 2016-2019 гг.».

Наверное, нет необходимости подробно останавливаться на тех социальных гарантиях, компенсациях, льготах и преимуществах, которые зафиксированы в коллективном договоре нашего учреждения. Самое главное, чтобы рядовые члены профсоюза нашего учреждения начали пользоваться ими в полном объеме.

Коллективный договор для нашего учреждения — это по существу его основной закон, реализация которого нацелена на достижение оптимального баланса интересов администрации и трудового коллектива в рамках социального партнерства и на предоставление работникам, с учетом финансово-экономических возможностей учреждения, более высокого уровня гарантий, компенсаций и льгот по сравнению с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Однако, заключив коллективный договор, необходимо помнить, что жизнь будет постоянно вносить в него коррективы и что профком обязан осуществлять регулярный контроль за выполнением его положений. Нельзя оставлять без внимания невыполнение работодателем того или иного пункта коллективного договора. Иначе это уже не основной правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения на предприятии, а просто фикция, пустая декларация о намерениях.

Первичная профсоюзная организация ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза» и в дальнейшем будет оказывать положительное влияние на финансово-экономические результаты деятельности учреждения, нацеливать работников учреждения на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, стремиться к росту общественного престижа и деловой репутации профсоюза в учреждении, обеспечивать реальную защиту как индивидуальных, так и коллективных интересов членов профсоюза во взаимоотношениях с работодателем.

Уверен, что коллективный договор, который нам удалось подготовить и принять, может стать основой для дальнейшего конструктивного сотрудничества профсоюза и работодателя и позволит продолжить процесс формирования системы социального партнерства в учреждении.

Приняты новые социальные гарантии для трудового коллектива, но всегда есть возможности для дальнейшего совершенствования. Такое передовое учреждение, как ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза», должно и заслуживает иметь один из лучших коллективных договоров по уровню социальной защищенности работников среди коллективных договоров организаций и предприятий строительного комплекса Подмосковья.

Приняты новые социальные гарантии для трудового коллектива, но всегда есть возможности для дальнейшего совершенствования. Такое передовое учреждение, как ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза», должно и заслуживает иметь один из лучших коллективных договоров по уровню социальной защищенности работников среди коллективных договоров организаций и предприятий строительного комплекса Подмосковья.

строиться на тщательно выверенном балансе интересов двух сторон. Нарушь баланс интересов, ущеми одну из сторон — и в учреждении появятся серьезные проблемы разного характера. Но выстроенный за многие годы эффективный диалог профсоюза с работодателем позволил снять все трудности переговорного процесса. Результатом этой общей работы стал согласованный сторонами проект нового коллективного договора. За этими короткими строками стоит огромная работа, которую проводили обе стороны в течение почти семи месяцев.

Подготовленный проект коллективного договора ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза» (а это довольно внушительная 60-страничная книжка) предусматривает практически все аспекты со-



*С.Е. Ерёмин,
председатель профкома
ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза»*



17 сентября 2016 года по всему Подмосквовью прошла масштабная экологическая акция «Наш лес. Посади своё дерево», которая проводится в рамках программы Губернатора Московской области Андрея Воробьева «Наше Подмосковье».

К областной акции по лесовосстановлению присоединились и работники ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза». Каждый участник акции смог посадить несколько десятков молоденьких сосен и, таким обра-

зом, помочь восстановить лес на территории Истринского района Московской области.



23 сентября 2016 года клирик Преображенского храма г. Долгопрудный священник Иоанн Слобжин по приглашению ППО ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза» совершил чин освящения служебных кабинетов учреждения. По завершении молебного пения о. Иоанн рассказал о смысле освящения помещений в жизни православных христиан. После пастырского слова батюшка окропил кабинеты и передал сотрудникам, работающим в этих кабинетах, памятные иконы.



**Первичная профсоюзная организация
ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза»**
За достойную заработную плату и социальные гарантии!
www.moeprof.ru