

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

Коллективный договор — это своеобразная социальная 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.

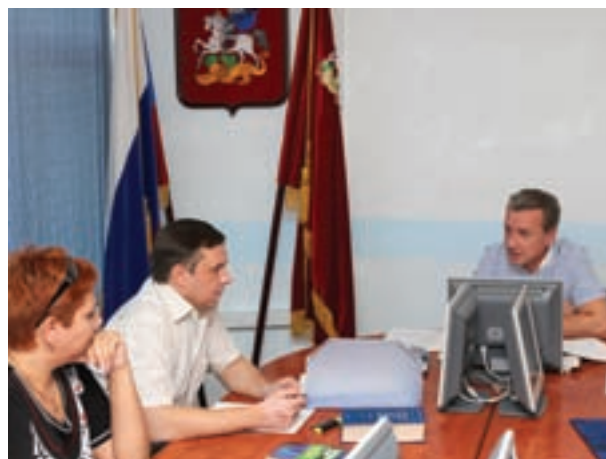
К сожалению, и до настоящего времени у многих работодателей сложилось достаточно пренебрежительное отношение к коллективным договорам. Такое отношение к ним можно было понять еще лет 20 назад. Тогда все гарантии по труду и социальной защите трудящихся давало государство, и по существу коллективный договор был формальностью, фикцией потому что работник мог даже толком не знать своих прав, но был уверен — они гарантированы и будут соблюдены.

С переходом к рыночной экономике положение с сфере социально-трудовых отношений кардинальным образом изменилось. Трудовой кодекс Российской Федерации сегодня дает лишь минимальную защиту, в нем прописаны самые важные, обязательные всеми к исполнению моменты отношений наемного работника и работодателя. Остальное — через систему социального партнерства, т.е. через механизм коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на уровне предприятий. Таким образом, коллективный договор является основным правовым документом локального уровня социального партнерства.

В некоторых экономически развитых странах мира вообще не существует аналога Трудового кодекса, там все отношения между профсоюзами и работодателями строятся исключительно на договорных отношениях. Вообще нам давно пора осознать тот факт и привыкнуть к тому, что организованная борьба наемных рабочих за свои права в различных формах должна вестись постоянно, а не только в период экономических кризисов.

За свою непродолжительную деловую историю в ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза» были заключены два коллективных договора, последний в мае 2006 года. В период его действия ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза» заняло I место в смотре — конкурсе «Лучший коллективный договор среди государственных и государственных унитарных предприятий Московской области в 2006 г.», стало лауреатом Московского областного конкурса «Коллективный договор, эффективность производства — основа защиты трудовых прав работника» в 2008 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 в прошлые годы, профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза». Во-первых, профком определил основную цель колдоговорной кампании — добиться в ходе переговорного процесса не только сохранения уже существующих социальных гарантий для работников, но и включения в коллективный договор новых социальных гарантий, компенсаций, льгот, предоставляемых работодателем работникам учреждения по ходатайству профсоюзного комитета. Во-вторых, подготовленный проект коллективного договора был доведен для изучения всем рядовым членам профсоюза. Все поступившие пожелания и предложения были всесторонне изучены и рассмотрены на



заседании профкома. Мы старались не вносить в проект коллективного договора те пожелания и предложения, которые по разным объективным причинам останутся невыполненными.



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. Мы стремились найти такой вариант, который устроил бы обе стороны переговорного процесса. Ведь коллективный договор — основной закон учреждения, который строится 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 профсоюзов 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 социально-экономической деятельности учреждения и взаимоотношений работодателя,

работников и профсоюза. основополагающими в коллективном договоре являются два направления — заработная плата работников и их социальная защита. То есть именно те проблемы, решение которых всегда было и остается кровным делом профсоюза, его непосредственной обязанностью.

Первого октября 2010 года на собрании трудового коллектива работников учреждения состоялось торжественное подписание нового «Коллективного договора ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза» на 2010-2013 гг. между администрацией ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза» и первичной профсоюзной организацией ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза».



Коллективный договор для современного предприятия сродни Конституции для государства. Для ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза» это своего рода 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. 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.



Поздравляем!

Президиум Московской областной общественной организации профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации наградил за активную, плодотворную работу в профсоюзной организации и в связи с профессиональным праздником — Днем строителя членов профкома первичной профсоюзной организации ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза»: Полунину Ю.Н. — Почетной грамотой, Назарову Т.В. — Благодарственным письмом.