УДК 349.2
ББК 67.405.1

С.С. Великанов

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ РАЗЛИЧНЫХ ОТРАСЛЕЙ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

S.S. Velikanov
Improving the System of Collective-Contractual Regulation in Organizations of Various Sectors of the Russian Economy

The contemporary system of collective-contractual relations in various enterprises is considered. Basic lines of social partnership development in organizations are analyzed.

Key words and word-combinations: collective agreement, social partnership, economic subjects, organizations.

Рассматривается современная система коллективно-договорных отношений на различных предприятиях. Анализируются основные направления развития социального партнёрства в организациях.

Ключевые слова и словосочетания: коллективный договор, социальное партнерство, экономические субъекты, организации.

Существующая в настоящее время в России система коллективно-договорных отношений не в полной мере выполняет возложенные на нее функции, не позволяя в полном объеме установить баланс интересов наемных работников и работодателей. Целью совершенствования системы социального партнерства является повышение содержательности и адресной направленности коллективных договоров и соглашений, обеспечение высокого уровня защиты социально-трудовых отношений в коллективе, достойных условий оплаты труда, охраны труда, социальных гарантий работников.

На местах, а именно на отраслевых предприятиях и в организациях, система социального партнерства проявляется прежде всего в коллективных договорах. И именно им, по мнению многих экономистов, принадлежит ключевая роль в регулировании социально-трудовых отношений [1].

Коллективно-договорное регулирование направлено на различные стороны и аспекты социально-трудовых отношений, и в первую очередь на эффективное взаимодействие их субъектов. Государство создает институциональную среду, в рамках которой работодатель обязуется не только выполнять социальные гарантии, прописанные в Трудовом кодексе РФ, но и предоставлять работнику до-

полнительные бонусы, стимулирующие его заинтересованность в работе организации, а также способствующие формированию и развитию корпоративной идеологии.

В процессе подготовки и заключения коллективного договора на любом предприятии или в организации, прежде всего следует выделить положения, необходимые для исполнения работодателем, как субъектом данного договора. Работодателю, на наш взгляд, в рамках заключаемого коллективного договора и системы социального партнерства надлежит соблюдать определенные положения.

К обязанностям работодателя в рамках коллективного договора можно отнести необходимость информирования представительного органа о ликвидации организации (предприятия, учреждения), его подразделений, изменении формы собственности или организационно-правовой формы организации, полном или частичном приостановлении производственного либо организационного процесса, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников или ухудшение условий их труда. За согласованный и определенный временной период следует проводить в указанных случаях переговоры с представительным органом о соблюдении прав и интересов работников и обеспечивать участие представительного органа в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов работодателя и работников, разработку с участием профсоюза специальной программы содействия занятости.

Эффективность деятельности организации, в значительной мере определенная деятельностью работников, является приоритетным направлением деятельности как отдельного структурного подразделения, так и всей компании. С целью повышения эффективности деятельности работников и организации важно обеспечивать принцип непрерывного обучения, заключающийся в периодическом повышении квалификации работников организации в соответствии с обязательными требованиями нормативных актов, а также бизнес-потребностями организации и программами корпоративного обучения с учетом финансовых возможностей организации. Договоры о дополнительном профессиональном образовании работников в государственных высших учебных заведениях следует заключать в том случае, если получаемое образование отвечает бизнес-потребностям организации и существенно повышает эффективность выполнения работником его текущих и будущих служебных обязанностей.

Безусловно, значимым моментом, с позиции многих экономистов, является заключение договоров с государственными высшим учебнымиучреждениями о целевой подготовке детей работников организации по специальностям, соответствующим бизнес-потребностям организации [2]. Организации в лице работодателя следует ежегодно компенсировать затраты на обучение в размере согласованного процента от общей стоимости обучения, установленной в договоре с образовательным учреждением. Эти меры, гарантирующие права работников, косвенно влияют как на сам производственный процесс в целом, так и на отдельные его составляющие, обеспечивая тем самым эффективное развитие предприятия (организации).

Следует также в рамках положений коллективного договора периодически прекращать прием на работу новых работников, если производственная про-

грамма может быть обеспечена силами имеющегося персонала с соответствующим качеством выполнения производственного плана организации. В периоды заведомо временного расширения производства или увеличения объема работ следует привлекать к работе преимущественно работников по срочным трудовым договорам. При проведении аттестации работников необходимо, на наш взгляд, включать в состав аттестационных комиссий делегатов представительного органа. Только соблюдение комплекса описанных условий коллективного договора обеспечит реализацию в организации основных принципов социального партнерства.

Еще одним важным блоком коллективного договора является процедура предоставления работодателем пакета социальных гарантий и компенсаций работникам сверх установленных законодательством Российской Федерации требований.

Социальные гарантии и компенсации должны быть направлены на обеспечение высокого уровня мотивации работников, сохранение их здоровья, формирование внутреннего имиджа и корпоративной культуры организации с учетом социальной ответственности.

В минимальный пакет социальных гарантий и компенсаций(минимальный социальный стандарт) следует включать: негосударственное пенсионное обеспечение, добровольное медицинское страхование, санаторно-курортное оздоровление.

Работодатель в соответствии с минимальным социальным стандартом должен гарантировать организацию и необходимое финансирование негосударственного пенсионного обеспечения работников в соответствии с утвержденными параметрами бизнес- или производственного (организационного) планирования организации.

Для соблюдения социальных гарантий работников организации возможно включение в коллективный договор положения о заключении договоров о негосударственном пенсионном обеспечении работников организации и ежеквартальном (ежемесячном) перечислении пенсионных взносов в пользу работников в размере, определенном в локальных нормативных актах организации.

Если считать, что рассмотренные положения коллективного договора затрагивали в основном права и обязанности работодателя, то следующим этапом подготовки коллективного договора на предприятиях и в организациях является определение положений, связанных с правами и обязанностями другого субъекта данного договора, – работника.

В этих положениях, на наш взгляд, важно закрепить принципы добровольного внесения работником пенсионных взносов в свою пользу и участия в программе негосударственного пенсионного обеспечения организации собственными средствами; определения размера выплат дополнительной негосударственной пенсии работнику на основании локальных нормативных актов организации и регламента негосударственного пенсионного фонда; обеспечении организации и необходимого финансирования добровольного медицинского страхования работников в соответствии с утвержденными параметрами.

Распределение и частичная компенсация стоимости путевок, по нашему

мнению, должна производиться на основании локальных нормативных документов предприятия по организации санаторно-курортного оздоровления. В рамках данного направления возможно договорное закрепление дополнительных социальных гарантий и компенсаций работникам помимо минимального социального стандарта при наличии и в пределах имеющихся источников финансирования. В данные виды социальных гарантий и компенсаций могут быть включены компенсации работникам (либо их детям, находящимся на иждивении) расходов на оперативное лечение, не входящее в перечень обязательных видов медицинской помощи по государственному и добровольному медицинскому страхованию, а также на приобретение дорогостоящих лекарств в размере до согласованной суммы; компенсации затрат на обучение в высших учебных заведениях Российской Федерации, имеющих государственную аккредитацию, детям работников, погибших на производстве, и работникам организации, получившим производственную травму или профзаболевание, препятствующее продолжению работы по прежней специальности.

Кроме этого, возможно выделение бесплатных путевок на лечение или отдых в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения Российской Федерации детям работников организации, погибших на производстве; детям-инвалидам работников организации; оказание материальной помощи в размере согласованной суммы молодым работникам, отслужившим в рядах Вооруженных Сил РФ и вернувшимся в организацию, а также молодым специалистам, поступающим на работу в организацию в соответствии с полученной специальностью впервые после окончания учебного заведения, и прочее.

Выплата материальной помощи указанным категориям работников должна, на наш взгляд, производиться по истечении определенного срока (согласованного) с момента поступления их на работу. Возможна выплата в рамках коллективного договора единовременного пособия работникам, впервые вступившим в брак, а также оказание материальной помощи работнику-родителю (в случае если оба родителя являются работниками – одному родителю) в связи с рождением ребенка в размере согласованной суммы.

Работодатель в рамках коллективного договора может обеспечивать бесплатными новогодними подарками детей дошкольного и школьного возраста работников в пределах утвержденной сметы, в том числе детей, находящихся на опекунстве у работников организации, детей работников, погибших на производстве, и детей работников организации, вышедших на пенсию по инвалидности.

Перечисленные положения, возможные для включения в коллективный договор, отражают помимо высокого морально-нравственного облика работодателя уровень его социальной ответственности, что обеспечивает высокую конкурентоспособность стабильно развивающегося предприятия в целом. Увеличение количественного и качественного состава социальных гарантий и компенсаций на предприятии гарантируют рост профессионально-качественной структуры персонала предприятия и стабильность коллектива сотрудников.

Таким образом, развивая данное направление, возможно, на наш взгляд, закрепление в коллективном договоре положения, определяющего при увольнении работника впервые в связи с уходом на пенсию по старости, по инвалид-

ности или профессиональному заболеванию, а также работникам, увольняемым из организации в связи с сокращением численности штата, которым до достижения пенсионного возраста остается не более трех или четырех лет (по согласованию), выплаты работодателем единовременного вознаграждения.

Необходимо также учесть в договоре, что пенсионеры, работающие в организации на дату вступления в силу коллективного договора и не получавшие ранее от работодателя единовременное вознаграждение, аналогичное единовременному вознаграждению, указанному ранее, при увольнении из организации, могут иметь право на получение его в согласованном размере.

В рамках сложившейся институциональной среды следует, по нашему мнению, отразить в коллективном договоре необходимость выплаты пособий и компенсаций работодателем к определенным праздничным (государственным и профессиональным) и юбилейным датам. Это позволит не только повысить морально-психологическую обстановку и уровень корпоративной культуры в коллективе в частности, но и гарантирует социальную ориентированность и социальную стабильность предприятия (организации) в целом.

Важно закрепить в коллективном договоре пункт о выплате за счет средств организации дополнительно к пособию,установленному Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 8-ФЗ«О погребении и похоронном деле» [3], пособия на погребение работников в случае их смерти вследствие несчастного случая на производстве в размере фактических затрат; о выплате единовременного пособия в размере среднемесячного заработка в случае смерти работника, не связанной с производством, его семье; а также о выплате материальной помощи работникам на погребение членов семьи (супругов, детей, родителей) в согласованном размере и членам семьи на погребение умерших пенсионеров – бывших работников организации. В случае отсутствия родственников организация может, в рамках положений коллективного договора, взять на себя расходы по организации и проведению похорон работника или умершего пенсионера организации.

Включение в коллективный договор значительного количества положений, предусматривающих в различных случаях всевозможные выплаты и компенсации работникам подразумевает стабильно развивающееся предприятие (организацию) с хорошей финансовой позицией. В этом случае возможно закрепление в коллективном договоре и компенсаций, связанных с причинением ущерба имуществу работников стихийными бедствиями. Например, в случае пожара, произошедшего не по вине работника, или других стихийных бедствий, повлекших гибель или порчу жилища и имущества, находящегося в жилище, организация может оказывать материальную помощь в размере документально подтвержденного фактического ущерба, но не более согласованной и прописанной в коллективном договоре суммы.

Все положения, определяющие выплату и размер дополнительных пособий и компенсаций, следует включать и реализовывать работодателю, исключительно исходя из финансовых возможностей. Работодатель может, исходя из финансовых возможностей, реализовывать утвержденную жилищную программу и программу обеспечения приглашенных специалистов благоустроенным жиль-

ем, включая компенсацию расходов на аренду жилья, в соответствии с бизнес-планом и другими локальными нормативными актами.

В заключение следует определить роль третьего участника (субъекта) коллективного договора, как и всего процесса коллективно-договорного регулирования в организации и на предприятии, а именно профсоюзной организации. Продолжая развивать тему подготовки кадров на предприятии, с нашей точки зрения, в коллективном договоре важно закрепить положения о содействии профсоюза в реализации и пропаганде корпоративных программ организации по работе с молодежью и оказании помощи специально созданной структуре (совету) молодых специалистов в организации культурно-массовых и спортивных мероприятий. Можно расширить положения, затрагивающие права и обязанности профсоюзной организации, однако следует иметь в виду, что этот субъект коллективно-договорных отношений должен объединять, направлять и реализовывать интересы работников без ущерба развития предприятия.

Таким образом, основными направлениями развития социального партнерства в организации являются совершенствование системы трудовых отношений и занятости, вопросы переобучения высвободившихся работников, стимулирование труда, надбавки и вознаграждения. Кроме этого, важны охрана труда, здоровья и окружающей среды, социальные гарантии и компенсации, социальное страхование, жилищно-бытовое обеспечение работников, работа с молодежью и другими социально уязвимыми группами. Однако, как уже отмечалось, значительная часть этих вопросов и направлений отражается в коллективном договоре и реализуется работодателем только по согласованию всех сторон коллективно-договорного процесса и исходя из финансовых возможностей работодателя, что делает каждый коллективный договор по-своему уникальным.

Библиографический список

1. *Катульский Е.Д., Меньшикова О.И.* Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в России: эволюция, критерии оценки // Экономика и право. 2008. № 8. URL: www.zpu-jornal.ru/

2. *Казарцева С.П.* Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: практика и проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1. URL: www.consultant.ru

3. О погребении и похоронном деле: Федер. закон от 12 янв. 1996 г. № 8-ФЗ (с изм. и доп. от 28 сент. 2012 г.). URL: www.base.garant.ru/105870/