

Федоров Игорь Владиславович

студент

ФГБОУ ВО «Чувашский государственный

университет им. И.Н. Ульянова»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

ПОНЯТИЯ И СУЩНОСТЬ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, СОГЛАШЕНИЯ КАК АКТОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Аннотация: статья посвящена изучению вопросов, связанных с понятием и сущностью коллективного договора.

Ключевые слова: социальное партнерство, коллективный договор, заработная плата.

Высокое развитие социальное партнерство получило на уровне отдельных организаций (или индивидуальных предпринимателей). Результатом социального партнерства является заключение коллективных договоров. В трудовом праве сформировалась трактовка коллективного договора как нормативного акта, имеющего договорную природу. Структуру и содержание коллективного договора определяют сторонами.

Главное в содержании коллективного договора – это оплата труда, которая является основным показателем отражающее положение работника. Сравнение показателей роста средней заработной платы с другими странами свидетельствует: чем больше распространена сфера коллективно-договорного регулирования оплаты труда, тем выше показатели заработной платы.

Поскольку мы живем в условиях инфляции, коллективный договор обязан предусматривать механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, определенных коллективным договором. Работодатели производят индексацию заработной платы в порядке, предусмотренном коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, согласно статье 134 Трудового кодекса Российской Федерации.

Нельзя не отметить, что налоговое законодательство позволяет отнести выплаты для работников в соответствии с коллективным договором, к расходам на оплату труда (статья 255 Налогового кодекса Российской Федерации), что в интересах работодателя.

Коллективный договор занимает высокое место в системе регулирования трудовых отношений: является прототипом для создания локальных нормативных актов; локальный нормативный акт (или его отдельные положения) прекращает действие, если коллективный договор устанавливает более высокий уровень гарантий работникам; если нормы локальных нормативных актов ухудшают положение работников по сравнению с коллективным договором, применяется коллективный договор.

На наш взгляд, необходимо разработать общие положения о договорах в сфере труда. Это позволило бы систематизировать многообразные соглашения (двусторонние и многосторонние, индивидуальные и коллективные, являющиеся актами применения права и источниками права), раскрыть их содержание и соотношение.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993г., с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 г. №6 ФКЗ, от 30.12.2008 г. №7 ФКЗ, от 05.02.2014 г. №2-ФКЗ, 21.07.2014 г. №11-ФКЗ // Российская газета. – 25.12.1993. – №237; 21.01.2009. – №7; 07.02.2014. – №27; 23.07.2014. – №163.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ: принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г. (ред. от 12.11.2012) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – №1. – Ч. 1. – Ст. 3.; 2012. – №47. – Ст. 6399.

3. Налоговый кодекс Российской Федерации, часть первая от 31.07.1998 №146-ФЗ, часть вторая от 05.08.2000 №117-ФЗ // СПС «Гарант».

4. Гусов К.Н. Международное трудовое право / К.Н. Гусов, Н.Л. Лютов. – М., 2012.

5. Соглашения и коллективный договор об охране труда работников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://studbooks.net/1126003/pravo/soglasheniya_kollektivnyy_dogovor_ohrane_truda_rabotnikov (дата обращения: 07.06.2018).