

Коллективный договор ГУЗ “Витебская городская центральная поликлиника” - это не только правовой акт, но и акт социального партнёрства между работниками и нанимателем. Заключение коллективного договора, а также контроль за его выполнением является одним из важнейших направлений деятельности профсоюза. Именно поэтому профком уделяет самое пристальное внимание выполнению коллективного договора, т.к. это основной инструмент регулирования трудовых и социально-экономических отношений в коллективе и показатель эффективности работы профкома.

Деятельность профкома направлена на достижение оптимального баланса интересов работников и нанимателя по вопросам регулирования трудовых и социальных отношений и реализацию защитной функции работников на условиях социального партнёрства.

Суть социального партнёрства заключается в праве на участие работников и нанимателя в договорном регулировании трудовых и социально-экономических отношений. Организацию и порядок договорного регулирования определяют основные принципы социального партнёрства, закреплённые в ст.353 Трудового кодекса Республики Беларусь, первостепенное значение среди которых имеет принцип равноправия сторон. Действие этого базового принципа логически связан с другим принципом - принципом обязательности выполнения договорённостей и ответственность за принятые обязательства не только нанимателем, но и работающими у него работниками.

Казалось бы, в учреждении и без того много документов, регламентирующих трудовые отношения, и вполне можно было бы обойтись без коллективного договора. В конце концов, у работников уже есть трудовой договор, контракт. Вместе с тем, согласование оптимального баланса интересов работников и нанимателя по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений помогает достигать следующих целей:

- стабилизации трудовых правоотношений с работниками;
- усиления мотивации работников в решении задач, стоящих перед учреждением;
- обеспечение материальной заинтересованности работников в ответственном отношении к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей;
- достижения упорядоченности системы оплаты труда;
- оптимизации планирования и управления расходами на оплату труда;
- обеспечения социальной защиты и материальной поддержки работников.

В результате, коллективный договор выполняет сразу несколько функций.

Защитную — защищает интересы работников, ведь в трудовых отношениях наниматель 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. Пока договор остаётся в силе, он регулирует трудовые отношения и помогает разрешить все вопросы, возникающие у сторон в связи с его положениями. Таким образом, положительный эффект от коллективного договора для сторон социального партнёрства очевиден. С одной стороны, работники должны быть уверены в ясности и стабильности в отношениях с нанимателем, в том, чтобы существующие, но не прописанные нигде условия труда были закреплены на бумаге (зарплата, дополнительные льготы и преимущества), в более благоприятных условиях труда по сравнению с установленными законами или иными нормативными правовыми актами. С другой стороны, нанимателю важно, чтобы в период действия договора не возникало трудовых споров.

Для работников коллективный договор — это возможность в рамках принятого документа ознакомиться со своими трудовыми и социально-экономическими правами и в дальнейшем возможность защитить свои права и гарантии.

Для работодателя коллективный договор — это один из способов стабилизировать свои отношения с трудовым коллективом. Предусмотрев в коллективном договоре социальные льготы и гарантии своим работникам, показатели премирования и пр. наниматель, таким образом, повышает мотивацию, а, следовательно, и производительность труда работников.

Совместные усилия сторон, предпринимаемые для выполнения коллективного договора — это еще и признак стабильной, развитой и зрелой организации,