

## РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПРОЦЕССАХ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ

*М.А. Гафаров, аспирант*

*Сибирский государственный технологический университет*

Кризис экономики вызвал значительные перемены в сфере социально-трудовых отношений. Политика, проводимая на предприятиях, играет важную роль в определении условий труда, режима работы, возможностей переподготовки и повышения квалификации и, главное, условий занятости и оплаты труда. Непоследовательность и необоснованность этой политики приводит к обострению напряженности в трудовых коллективах, становится источником конфликтов. Серьезной преградой здесь выступают коллективно-договорные отношения между администрацией и трудовыми коллективами, интересы которых представляют профсоюзы. Это, по существу, сердцевина действенного механизма социального партнерства.

Действующее законодательство предусматривает договоры трех уровней: индивидуальный трудовой договор, коллективный договор и соглашение.

Индивидуальный трудовой договор – это правовой акт, заключаемый между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять трудовую функцию с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется обеспечивать условия труда, предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами о труде и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату. В 1992 г. по предложению профсоюзов из КЗоТ РФ была изъята возможность заключения такого договора в устной форме. Это, с точки зрения права, укрепило положение работника.

В содержание трудового договора входят следующие принципиально важные положения:

- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- размер тарифной ставки или должностного оклада;
- доплаты и надбавки, поощрительные выплаты;
- режим рабочего времени, продолжительность ежегодного отпуска,
- условия повышения квалификации;
- льготы по социальному обслуживанию, социальному обеспечению, медицинскому страхованию.

В этом договоре также могут содержаться условия об установлении испытательного срока, о совмещении профессий, должностей и др. Формы трудовых договоров утверждаются как приложение к коллективному договору<sup>1</sup>.

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками предприятия с работодателем.

Содержание и структура договора определяются сторонами. В соответствии с Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» в коллективном договоре закрепляются взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты;
- механизм регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи (подростков);

<sup>1</sup> Антикризисное управление / Под ред. Э.М. Короткова. – М.: ИНФРА-М, 2003. – С. 61.