ОПИСАНИЕ
общественно значимой программы
Республиканского союза
«Федерация профсоюзов Республики Башкортостан»

(полное наименование социально ориентированной некоммерческой организации)

1. Наименование общественно значимой программы, на реализацию которой запрашивается субсидия.
   КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР: от А до Я

2. **Аннотация общественно значимой программы.**

Программа направлена на повышение значимости и роли коллективного договора в сфере защиты трудовых прав и интересов работников организаций республики и увеличение числа заключенных коллективных договоров на территории республики.

Основная идея проекта заключается в комплексной подготовке представителей работников, работодателей к коллективно-переговорному процессу.

Программа содержит в себе два блока: просветительский и пропагандирующий.

Просветительский блок включает в себя обучение, цикл выездных семинаров как для представителей работников и работодателей, осуществляющих деятельность на конкретных территориях республики, так и специалистов центров занятости, регистрирующих коллективные договоры.

Пропагандирующий блок предусматривает создание социальной рекламы, раздаточного материала, а также проведение ряда республиканских мероприятий, позволяющих не только сформировать определенный образ этого локального правового акта, но и стимулировать стороны переговорного процесса к познанию правовых основ трудового законодательства.

Целевая аудитория проекта: представители работников, работодателей, специалисты службы занятости, занимающиеся регистрацией коллективных договоров, молодежь.

3. Описание проблем(-ы), на снижение остроты которой направлена общественно значимая программа, обоснование социальной значимости программы (не более 1 страницы).

Коллективный договор носит характер локально-правового акта, призванного служить «трудовым кодексом» для работников и работодателя в конкретной организации. Для того, чтобы понять причины коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, необходимо четко представлять себе роль, которую оно выполняет в практике функционирования рынка труда.

Важнейшим преимуществом подобного регулирования является гибкость принятия решений, не сравнимая ни с законодательными, ни с судебными, ни с

административными методами. Важнейшее значение имеет стабильность в трудовых отношениях, что способствует согласованию интересов, взаимообразному учету проблем обеих сторон. Вступает в силу немало изменений в трудовом законодательстве, которые повлияют и на работодателей, и на работников, в т.ч. предпенсионного возраста, требующие закрепление конкретных гарантий, правил оформления, например, выходного для диспансеризации и т.д. Достигнутые соглашения, приобретая форму договора, обязывают обе стороны действовать в соответствии с этими условиями, не прибегая к крайним мерам - забастовкам или увольнениям, что обеспечивает социальную и экономическую устойчивость. В этом смысле коллективные переговоры представляют собой созидательный процесс, выгодный обеим сторонам.

Также, коллективный договор выступает в качестве средства воспитания дисциплины труда - обязательной для всех работников подчинения правилам поведения.

Коллективный договор предназначен для установления и защиты прав и интересов работников и работодателя. При наличии данного договора разрешается большое количество трудовых споров. Споры на производстве возникают по многим причинам: оплата и условия труда, отношения между работодателем и работником и другие причины.

По сведениям Министерства семьи, труда и социальной защиты населения РБ количество зарегистрированных коллективных договоров в республике снижается: если на 1 января 2016 года их было 6829, что на 193 коллективных договора (на 2,7%) меньше по сравнению с количеством коллективных договоров, заключенных за 2014 год, то на 1 января 2018 года количество стало 5710 с охватом 638,566 тыс. чел. При этом растет число заключенных коллективных договоров с иным представительным органом: на 01.01.2016 г. - 1277 коллективных договоров на 01.01.2018г. - 1723 .

При этом функции представительных органов – советов трудовых коллективов (далее - СТК) - непонятны, а полномочия - незначительны, кроме того трудовым законодательством не конкретизировано чем должны руководствоваться в своей деятельности СТК. Не маловажное значение имеет то, что СТК, являясь представителем работников, не основан на членстве и не входит в состав иных организаций, имеющих более высокий (юридический, политический и т. п.) статус, а, следовательно, не имеет возможностей (структуры) бесплатной защиты трудовых прав трудящихся.

Соответственно, важную роль играет то, кто от имени работников заключает коллективный договор.

Данная программа направлена на снижение актуальных проблем коллективно-договорных правоотношений, возникающих на разных этапах: переговорный процесс, регистрация коллективного договора и его реализация.

4. Основные цели и задачи общественно значимой программы.

Цели: создание условий для реализации принципов социального партнерства, увеличение числа заключенных коллективных договоров.

Задачи:

- порождение инициативы по разработке и заключению коллективного договора любой из сторон трудовых отношений;

- урегулирование разногласий сторон социального партнерства;

- популяризация коллективного договора как инструмента регулирования коллективных отношений, возникающих в сфере труда, как;

- развитие инфраструктуры поддержки коллективно-переговорного процесса на уровне республики, обеспечивающей организационную и методическую поддержку.