

ное наименование органа внутренних дел и структурного подразделения. Наименование органа внутренних дел указывается полностью в именительном падеже, в скобках – официально принятое сокращенное наименование. Наименование структурного подразделения приводится в соответствии с утвержденным штатным расписанием органа внутренних дел [5, с. 41–42].

Номенклатура дел в полиции, как и в любом другом учреждении, играет важную роль. Составленная в строгом соответствии с регламентом, она обеспечивает оперативный поиск документов. В отличие от принятой формы номенклатуры любой организации, номенклатура дел полиции имеет дополнительные графы, отражающие специфику работы с документами и используется свой ведомственный Перечень документов, образующихся в деятельности органов внутренних дел Российской Федерации, с указанием сроков хранения для определения сроков хранения документов, образующих документальный фонд полиции.

1. ГОСТ Р 7.0.8-2013. Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения. М., 2014.

2. Основные правила работы архивов организаций: одобрены решением Коллегии Росархива от 06 февраля 2002. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_40984 (дата обращения 02.02.2020).

3. О полиции : федеральный закон от 07.02. 2011 № 3-ФЗ // Собрание законодательства. 2010. № 21.

4. Об утверждении Перечня документов, образующихся в деятельности органов внутренних дел Российской Федерации, с указанием сроков хранения: приказ МВД России от 28.05.2013 № 655 (официально опубликован не был).

5. Об утверждении инструкции по делопроизводству в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 28.05.2013 № 615 URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=539374> (дата обращения 02.02.2020).

Н. Е. Сухова
Российский государственный профессионально-педагогический университет (Екатеринбург)

Роль и значение коллективного договора

Французский писатель XX в. Анри Барбюс говорил, что «личность, сливаясь с коллективом, не теряет себя. Напротив, она достигает в коллективе высшей ступени сознания и совершенствования»

[2, с. 3–15]. С этим высказыванием нельзя не согласиться. Именно для того, чтобы личность понимала свое предназначение в коллективе и для успешного регулирования взаимоотношений в нем и создается коллективный договор. Без него немислимо само существование предприятия.

Понимание значения коллективного договора важно не только для того, чтобы грамотно его составлять с учетом специфики деятельности работодателя, организационно-правовой формы, формы собственности, финансовых возможностей, но и для того, чтобы умело им пользоваться.

Значение современного коллективного договора базируется на идее своеобразной «управленческой суверенности» предприятия в сфере труда, осуществляемой ее руководителем, и при непосредственном участии профсоюза в регулировании трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между участниками трудовых правоотношений.

Весьма важно отметить, что коллективный договор не может содержать условий, которые умаляют установленный трудовым законодательством перечень прав и гарантий. Разумеется, в случае обнаружения в коллективном договоре таких норм, они не подлежат применению. Однако если нормы, установленные локальным нормативным актом, то есть коллективным договором, наоборот, содействуют улучшению положения работника, то «эти правила заменяют в индивидуальном регулировании положения коллективного договора и действуют непосредственно» [4].

В настоящее время участие государства в социально-партнерском взаимодействии неуклонно сокращается, и, именно, коллективный договор является своеобразным дополнением к Трудовому Кодексу РФ [1], имеющим силу только для работника и работодателя на предприятии. Согласно комментариям к ТК РФ, «коллективный договор носит характер локально-правового нормативного акта, призванного служить своеобразным внутренним трудовым уставом для наёмных работников и работодателя в отдельно взятом предприятии. Он является «актом непосредственного участия трудовых коллективов в правовом регулировании труда работников данного производства, в создании локальных норм трудового права и в управлении предприятием» [4].

Нужно сказать, что в зависимости от происходивших изменений в социально-экономической жизни общества менялось значение коллективного договора в регулировании социально-трудовых отношений на предприятии. В условиях становления и развития рынка труда современной России и иных по своему характеру общественных свя-

зей в кооперации труда, коллективный договор становится основным звеном социально-партнерского регулирования трудовых отношений непосредственно на предприятии.

Роль коллективного договора в условиях действия нового Трудового Кодекса РФ особенно важна: поскольку кодекс по некоторым позициям сводит к минимуму правовую защиту работника, коллективный договор является способом повышения защищенности работника, поскольку в него можно включить дополнительные права и гарантии для работников. Все зависит от способности представителей работников вести переговоры с работодателем.

Коллективный договор позволяет с учетом специфики организации труда у конкретного работодателя урегулировать особенности имеющихся социально-трудовых отношений. В любом случае, у каждого работодателя имеются такие особенности, но они разрознены и содержатся в различных кадровых документах: приказах, распоряжениях и других актах, принимаемых работодателем или руководящими работниками предприятия. Содержание их в коллективном договоре приводит к упорядочению кадрового документооборота и исключению возможных ошибок при применении правовых норм, «ведь на крупном предприятии руководитель не контактирует непосредственно с каждым работником и не имеет возможности оговорить все аспекты трудовых отношений в трудовом договоре с каждым. Ведь если все включить в состав трудового договора, он расширится до неузнаваемости. Поэтому целесообразно взаимодействие с работниками осуществлять через коллективный договор, а в трудовых договорах сделать ссылку на общие правила» [5, с. 153].

«Следующий положительный момент роли коллективного договора, – отмечает М. Ю. Рогожин, – снижение налоговой базы по налогу на прибыль, если в документе предусмотрены расходы на бесплатное или льготное питание, на оплату проезда к месту работы и обратно на общественном транспорте или служебном автобусе, надбавки к тарифным ставкам и окладам, премии за достижение в труде, доплаты в повышенном размере за совмещение, работу в выходные и праздничные дни, выходные пособия при расторжении трудового договора. Получается, что коллективный договор является доказательств обоснованности затрат предприятия» [5, с. 153].

Как организационно-правовой документ коллективный договор имеет довольно сложную процедуру разработки и утверждения, с обязательным соблюдением норм трудового законодательства и нормативных актов, но данный документ фиксирует юридически значимые факты, которые являются неотъемлемой частью прав и обязанностей

работодателя и работника. Также данный документ обладает высокой социальной значимостью, так как подтверждает определенные юридические факты, на основе которых возникают те или иные права работника. Коллективный договор, реализуя социальную, информационную, правовую, коммуникативную функции документа, играет важную роль организационно-правового документа. Именно коллективный договор помогает в создании системы социально-трудовых отношений, максимально способствующих стабильной и производительной работе предприятия, успешному развитию, росту престижа и деловой репутации.

Возвращаясь к вопросу о значении современного коллективного договора можно сделать вывод, что данный документ базируется на идее своеобразной «управленческой суверенности» предприятия в сфере труда, осуществляемой ее руководителем и при непосредственном участии профсоюза в регулировании трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между участниками трудовых правоотношений. Коллективный договор – это документ, определяющий основные положения регулирования и служащий основным звеном социально-партнерского регулирования трудовых отношений непосредственно на предприятии. Коллективный договор содержит «общие правила» для конкретного предприятия в целом, структурных подразделений, сотрудников, которые входят в систему внутренней организационно-правовой документации, и формирует соответствующей ей организационную культуру» [2, с. 3–15].

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Российская газета. 2001. № 256.

2. Авакимянц Т. В., Жемчугов А. М., Жемчугов М. К. Организация предприятия и система организационно-правовых документов // Проблемы экономики и менеджмента. 2016. № 3. С. 3–15.

3. Барбюс А. Мудрые высказывания // Электронный интернет-сайт афоризмов и цитат. URL: <http://www.aforism.su/32.html> (дата обращения 20.02.2020).

4. Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации. URL: <http://tkodeksrf.ru/ch-2/rzd-2/gl-7/st-40-tk-rf> (дата обращения 20.02.2020).

5. Рогожин М. Ю. Деловые документы в примерах и образцах. М., 2003. 496 с.