

Рекомендации по разработке коллективного договора

Согласно статье 40 Трудового кодекса РФ коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей.

Трудовой кодекс РФ написан так, словно коллективный договор уже действует в каждой организации или учреждении. Например, статья 68 обязывает работодателя знакомить работника с коллективным договором при приеме на работу. Статья 8 устанавливает, что работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии не только с законами и иными нормативными правовыми актами, но и коллективным договором.

В системе правовых актов коллективные договоры и соглашения выполняют функции, которые призваны обеспечить реализацию возможностей договорного регулирования трудовых отношений в наибольшей степени. В теории трудового права выделено пять таких функций.

Первая функция – конкретизация норм права, которые содержатся в законах и иных нормативных правовых актах, в том числе отраслевых соглашениях любого уровня. Конкретизация необходима, когда применение первоначальных норм затруднено или невозможно без соответствующих уточнений.

Вторая – повышение уровня трудовых прав и гарантий для работников по сравнению с теми, что установлены законами, иными нормативными правовыми актами. Эта функция считается основной и отражена в части 3 статьи 41 Трудового кодекса РФ.

Третья – восполнение пробелов в законодательстве. Она обусловлена тем, что развитие общественных, в том числе социально-трудовых, отношений происходит постоянно. Между появлением вопроса, который нужно урегулировать, и принятием соответствующих правовых решений может лежать значительный отрезок времени. Коллективный договор позволяет восполнить пробел оперативно и с учетом особенностей конкретного учреждения, организации.

Четвертая функция – первичное правовое регулирование. Оно необходимо, когда законами, иными нормативными правовыми актами установлено, что те или иные вопросы социально-трудовых отношений являются предметом регулирования коллективного договора, соглашения. Например, статьи Трудового кодекса РФ: 96, 154 – работа и ее оплата в ночное время; 101 – определение перечня должностей с ненормированным рабочим днем; 135 – установление системы оплаты, размеров доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования; 179 – определение категорий работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата, и др. Всего в Трудовом кодексе РФ насчитывается более 50 таких статей. В ранее

действующем Кодексе законов о труде подобных статей было 8. Есть подобные статьи и в других законах.

Наконец, **пятая функция**. Практика заключения и использования коллективных договоров влияет на формирование правового сознания и, как следствие, на содержание государственного правового регулирования. Проще говоря, в коллективном договоре впервые может появиться норма, которая в дальнейшем станет нормой закона. В Трудовом кодексе есть примеры, подтверждающие существование этой функции. В статье 128 ТК РФ дан перечень случаев, когда отпуск без содержания предоставляется в обязательном порядке. Ранее это определялось в коллективных договорах, так как в действовавшем Кодексе законов о труде было указано, что отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен с разрешения руководителя.

Таким образом, перечень, который мы имеем сейчас в законодательстве, оформился из практики договорного регулирования.

Сейчас во многих коллективных договорах в этих случаях отпуск предоставляют с оплатой. Возможно, эта норма станет когда-нибудь обязательной. Или еще пример. Из-за задержек с финансированием профкомы настаивали, а администрации многих образовательных учреждений наотрез отказывались вписывать в коллективный договор дни выплаты заработной платы. И были не обязаны это делать. Сегодня же соответствующее предписание содержится в статье 136 Трудового кодекса РФ.

Один из принципов коллективно-договорного регулирования – принцип недопустимости ухудшения условий труда. Из этого принципа следует, что в коллективных договорах могут устанавливаться дополнительные, более льготные условия труда для работников по сравнению с законодательством, отраслевым или территориальным соглашениями, действие которых распространяется на данную организацию, но ни в коем случае не должны ухудшать положение работников по сравнению с правовыми актами более высокого порядка. В свою очередь трудовой договор не может содержать условий, ухудшающих положение работника по сравнению с коллективным договором. Таким образом, закрепленные в положениях коллективного договора конкретные условия труда, дополнительные льготы и социальные гарантии для работников в своей совокупности образуют новый уровень трудовых прав и гарантий, который должен быть выше уровня, обеспечиваемого работникам государством посредством федеральных законов и иных нормативных правовых актов.

Коллективный договор должен заключаться в условиях гласности. У работников есть право участвовать в управлении своей организацией. И коллективный договор может стать инструментом такого управления.

Диапазон требований, которые вправе выдвигать работники учреждения, широк:

- - составление расписания без длительных перерывов,

- - предоставление дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в удобное время,
- - случаи выплаты выходного пособия и увеличение его размера,
- - привлечение к сверхурочным работам и т.д.

Комиссия по ведению переговоров должна учесть эти требования и представить проект коллективного договора для обсуждения в трудовом коллективе.

Цель такого обсуждения – активизация участия членов коллектива в доработке проекта, а значит – в управлении организацией. Во многих коллективах оправдали себя «почтовые ящики», куда все желающие могли опускать свои предложения.

Пункты коллективного договора следует делать предельно конкретными, с указанием сроков и цифр.

И надо помнить, что есть нормы, которые повышают уровень прав и гарантий работника, но не требуют дополнительных затрат. К таким нормам можно отнести предоставление так называемого «методического дня» для учителей.

Содержание коллективного договора

В коллективный договор согласно ст. 41 Трудового кодекса РФ могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

Остановимся на основных моментах.

В коллективном договоре необходимо оговорить перечень локальных актов, при принятии которых работодатель учитывает мнение выборного профсоюзного органа. Эти акты лучше сгруппировать в отдельном пункте договора.

К ним относятся:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда;
- соглашение по охране труда;
- список должностей, работа в которых дает право на получение бесплатно по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о распределении фонда стимулирующих доплат и надбавок;
- положение о премировании работников;
- другие локальные нормативные акты.

Много разногласий вызывают вопросы оплаты труда, особенно определение конкретных сроков и места выплаты зарплаты (В ст. 136 Трудового кодекса РФ говорится, что заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.). Если не установить конкретные сроки выплаты зарплаты, работники лишаться возможности использовать в целях защиты своих трудовых прав положения ст. 142, 236 Трудового кодекса РФ.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Последнее время в связи с выплатами заработной платы через банки в некоторых учреждениях работникам перестали выдавать расчетные листки, что является прямым нарушением первого абзаца ст. 136 Трудового кодекса РФ. Обязанность работодателя по выполнению этого требования должна найти свое отражение в коллективном договоре.

Также в коллективном договоре необходимо предусмотреть оплату труда руководителя выборного профсоюзного органа (ст. 377 ТК РФ).

Оправдывает себя включение в коллективный договор положений по определению рабочего времени.

Расписание уроков составляют с учетом рационального использования рабочего времени учителя, без перерывов между занятиями.

Учителям по возможности предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Регламентируя время отдыха в коллективном договоре, в частности условия предоставления отпусков, следует составить перечень работников, которым устанавливаются дополнительные отпуска и перечень работников, которым устанавливается преимущественное право на предоставление отпусков в удобное для них время (одиноким родителям, жены военнослужащих срочной службы и т.д.). Необходимо учесть, что работникам, столкнувшимся с особыми обстоятельствами личного характера (бракосочетание, рождение ребенка, переезд и т.д.), предоставляются отпуска без сохранения заработной платы. Коллективным договором можно определить предоставление данных отпусков с сохранением заработной платы.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Предметом особого внимания в коллективном договоре должны быть обязательства работодателя по предоставлению ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также имеющим ненормированный рабочий день.

Практика заключения коллективных договоров позволяет раскрыть возможные основания для предоставления отпусков без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье;
- работнику, имеющему двух и более детей до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- одинокой матери или отцу, воспитывающим ребенка до 14 лет;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу;
- в связи с переездом на новое место жительства;
- для проводов детей в армию;
- на похороны близких родственников;

- работающим пенсионерам по старости;
- действующему председателю первичной профсоюзной организации и
- членам выборного профсоюзного органа;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности.

Так же в договоре определяется порядок приема пищи, устанавливается место приема пищи.

Важным моментом, который необходимо отразить в коллективном договоре, является предоставление гарантий профсоюзной деятельности.

К таким гарантиям относится:

- предоставление профкому безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, права пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом;

- ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений;

- освобождение от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях;

- оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

Заключение коллективного договора - достаточно сложный процесс. Поэтому еще встречаются случаи, когда учреждения не имеют этого документа. Трудности, с одной стороны, связаны с пассивностью профкомов, с другой стороны, – нежеланием директоров принять договорную основу взаимоотношений с коллективом.

Такая ситуация складывается, во-первых, из-за недостаточного осознания специфики Трудового кодекса РФ, которая выражается в значительном расширении и закреплении в систематизированном виде социального партнерства в сфере труда и признании особой роли коллективного договора, ставшего основным содержанием партнерских отношений двух сторон – работников и работодателя.

Во-вторых, эта ситуация обусловлена неспособностью решить ряд организационных вопросов.

Здесь все зависит от продуманного ведения переговоров по подготовке проекта коллективного договора.

Представители Работников и работодателей имеют право проявить инициативу по проведению переговоров по подготовке, заключению и

изменению коллективного договора (ст. 36 ТК). В течение 3 месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора или в сроки, определенные этим документом, любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

Как правило, инициатива начала переговоров исходит от Профсоюзного комитета.

Этапы ведения переговоров

1. Принимается решение о необходимости заключения коллективного договора и о начале переговоров представителями Работников или Работодателя,

Представителями Работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Интересы Работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем представляет первичная профсоюзная организация. (Ст.29 ТК РФ).

В соответствии со ст. 31 ТК РФ в случаях, когда первичная профсоюзная организация не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном настоящим Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

Представителями Работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами (Ст.33 ТК РФ).

2. Уведомление о начале переговоров письменно направляется другой стороне. Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней. (Ст. 36 ТК).

Почему уведомление должно быть письменным? Это необходимо для подтверждения факта обращения к другой стороне. Лица, представляющие Работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах, подвергаются штрафу в размере до пятидесяти минимальных оплат труда, налагаемому в судебном порядке.

3. Создается постоянно действующая Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора (далее Комиссия) на равноправной основе. Издается приказ, согласованный с Профсоюзным комитетом, определяющий состав Комиссии, сроки, место и порядок ведения переговоров. *(Если в организации Комиссия уже образована, то приказом ей поручается ведение переговоров, подготовка проекта и подведение итогов выполнения действующего коллективного договора)*. Участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора.

Состав Комиссии, сроки, место и порядок проведения переговоров могут определяться Положением о порядке ведения переговоров между Работниками и Работодателем по заключению коллективного договора, утверждаемым приказом (распоряжением) руководителя организации и постановлением профсоюзного комитета.

4. Вырабатывается проект коллективного договора (изменений и дополнений).

Изучение коллективно-договорной практики показало, что в большинстве случаев проект коллективного договора разрабатывают представители одной из сторон (чаще всего – Профсоюзный комитет), а другая сторона в Комиссии по переговорам лишь «редактирует» представленный проект.

Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения, имеющие с ним равную юридическую силу.

5. Профсоюзный комитет имеет право пригласить экспертов, специалистов и посредников для участия в коллективных переговорах.

6. Комиссия обсуждает проект коллективного договора (изменений и дополнений).

7. Проект коллективного договора (изменений и дополнений) направляется для обсуждения в подразделения.

После того, как Комиссия согласовала основное содержание коллективного договора (изменений и дополнений) (оставшиеся пункты фиксируются в протоколе разногласий), Работодатель обеспечивает размножение проекта коллективного договора и обсуждение его в подразделениях организации.

Обсуждение – процедура, обеспечивающая непосредственное участие Работников в коллективно-договорном процессе, и поэтому к ее организации следует отнестись предельно внимательно.

Одновременно Профсоюзный комитет направляет проект коллективного договора (изменений и дополнений) на экспертизу в территориальный (районный или городской) комитет профсоюза.

8. Комиссия дорабатывает проект коллективного договора (изменений и дополнений) с учетом предложений, поступивших в ходе обсуждения в подразделениях и результатов экспертизы в комитете профсоюза.

9. Согласованный проект коллективного договора (изменений и дополнений) утверждается общим собранием или конференцией Работников.

Собрание (конференция) Работников утверждает, а не принимает или одобряет коллективный договор (изменения и дополнения). Почему? Собрание не может принимать коллективный договор, внося понравившиеся изменения, поскольку этот документ является результатом согласованного решения представителей сторон и основан на добровольности принятия обязательств.

10. Коллективный договор в семидневный срок направляется Работодателем в орган по труду для уведомительной регистрации.

При регистрации коллективного договора (изменений и дополнений), соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение Работников, недействительны и не подлежат применению.

Еще раз уточним, какие действия должны быть совершены до разработки проекта коллективного договора – своеобразный алгоритм.

1. Принятие Постановления профсоюзного комитета о начале коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора, заключению и организации контроля за его выполнением и образовании постоянно действующей комиссии.

2. Направление работодателю уведомления о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного договора и образовании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта коллективного договора, заключению и организации контроля за его выполнением.

3. Издание приказа работодателем о проведении коллективных переговоров и образовании комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, заключению и организации контроля за его выполнением.

Контроль выполнения коллективного договора

Мало заключить коллективный договор, необходимо еще и постоянно контролировать его выполнение.

Общей практикой становится ежегодный отчет о выполнении

коллективного договора перед Работниками. От каждой из сторон на собрании (конференции) выступают их первые руководители.

Согласованный сторонами порядок контроля следует отразить в тексте коллективного договора.

Условия коллективного договора являются обязательными для работодателей и работников.

Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору влечет наложение административного штрафа в размере от тридцати до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда.

Советы

В научной литературе, посвященной проблемам социального партнерства, ведению переговоров, деловому общению, выработаны практические рекомендации тем, кто участвует в разработке и заключении коллективных договоров.

Надеемся, что вам будут полезны некоторые советы, приведенные ниже:

1. Приходите на переговоры хорошо подготовленным по всем положениям коллективного договора.

2. Слушайте внимательно информацию, идущую от партнера, подтверждайте согласие или несогласие, демонстрируйте реакцию, когда это целесообразно, и скрывайте, если в этом есть необходимость.

3. Не торопитесь высказывать то, в чем вы не уверены, будьте осторожны с высказыванием догадок, непродуманных суждений.

4. Обеспечьте себе в повестке дня переговоров активную позицию, продумайте ситуации, когда нужно взять инициативу в свои руки и, наоборот, когда следует отдать ее партнеру.

5. Разработайте альтернативное решение, возможные уступки и способы допустимого нажима на партнера.

6. Не подвергайте критике высказывания партнера, не переходите на обсуждение личностных характеристик партнера, строго придерживайтесь предмета разговора, задавайте вопросы на уточнение и на понимание.

7. Реагируйте на критику в ваш адрес спокойно, попросите уточнить предмет критики, назвать факты, аргументировать высказанное замечание или, например, сказать: «Спасибо, я об этом подумаю», «Это можно рассмотреть под иным углом».

8. Если обстановка на переговорах накалилась, то используйте, если это возможно, юмор, следите за своей мимикой, чтобы не демонстрировать отрицательные эмоции, в крайнем случае – предложите сделать перерыв.

9. Заканчивайте обсуждение выводами, которые бы не задевали вашего партнера, даже в ситуации непринятого решения или необходимых уступок, поблагодарите за участие, налаживайте «мосты» на будущее.