

Коллективный договор – конституция предприятия

Что такое коллективный договор? Зачем он нужен? Как его заключить? Охват коллективными договорами предприятий Большой Ялты различных форм собственности составил около 20%. Это означает, что социально-трудовые отношения подавляющего большинства трудящихся в полной мере не урегулированы, особенно это касается предприятий коллективной формы собственности.

Заключенный с соблюдением требований трудового законодательства коллективный договор представляет собой правовой акт, регулирующий производственные, трудовые, социально-экономические отношения между собственником и наёмными работниками. Сфера заключения коллективных договоров – предприятия, независимо от форм собственности и хозяйствования, использующие наёмный труд и имеющие права юридического лица. Коллективный договор заключается между собственником или уполномоченным им органом (или лицом) с одной стороны, и представителем профсоюзной организации предприятия (или уполномоченным трудовым коллективом). Структурные подразделения предприятий также имеют право заключать колдоговор, но в пределах компетенции этих подразделений, которая определяется уставом предприятия. При разработке договора следует применять Законы Украины – «О коллективных договорах», «О предприятиях в Украине», «Об оплате труда», «Об отпусках», «Об охране труда», «О занятости населения Украины» а также КЗоТ Украины.

Заключению колдоговора предшествуют коллективные переговоры представителей сторон. Со стороны работодателя могут выступать представители администрации, обладающие информацией, необходимой для ведения переговоров – руководители структурных подразделений, юрисконсультанты, работники бухгалтерии, кадровой службы и т.д. Сроки, порядок ведения переговоров, решение разногласий, порядки разработки, заключения и внесения изменений и дополнений к коллективному договору, ответственность сторон за его исполнение регламентируются ЗУ «О коллективных договорах и соглашениях».

Соотношение коллективных договоров с действующим законодательством определено ст. 16 КЗоТ Украины. Она устанавливает, что условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, являются недействительными и не должны включаться в договор. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания представителями сторон или в иной срок, определённый коллективным договором, и распространяется на всех работников предприятия, независимо от того, являются они членами профсоюза или нет. Порядок внесения изменений или дополнений в коллективный договор аналогичен порядку его заключения.

По окончании срока действия коллективный договор продолжает действовать до заключения нового договора или внесения изменений в действующий, если иной порядок не предусмотрен самим коллективным договором. В случае смены собственника действие коллективного договора сохраняется на протяжении всего срока его действия, но не более одного года, в случае ликвидации коллективный договор действует на протяжении всего срока ликвидации. Нарушение порядка заключения коллективных договоров или уклонения является нарушением трудового законодательства и влечёт за собой дисциплинарную, административную, вплоть до уголовной ответственности (ст. 17 Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях», ст. 41 Кодекс Законов «Об административных правонарушениях», ст. 133 Уголовного кодекса).

Коллективный договор предприятия, независимо от форм собственности и хозяйствования, не противоречащий действующему законодательству, зарегистрированный в органе государственной власти, является основным нормативным

актом, который учитывается при рассмотрении индивидуальных и коллективных споров судами, прокуратурой и другими органами.

Если коллективный договор на предприятии не заключается, то трудовые и социально-экономические отношения между собственниками и наёмными работниками остаются не до конца урегулированными. Это значит, что на предприятии действуют только нормы законов («Об плате труда», «Об отпусках», «Об охране труда», КЗоТ и т.д.), но нормами закона не во всех случаях полностью урегулированы производственные, трудовые и социально-экономические отношения. В них зачастую установлены лишь минимальные гарантии или определен максимальный предел.

Приведем несколько примеров.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с ЗУ «Об отпусках» может устанавливаться до 7 календарных дней. Коллективным договором определяется перечень должностей, предусматривающих ненормированный рабочий день, и конкретно для каждой должности определяются продолжительность дополнительного отпуска.

Дополнительный оплачиваемый отпуск по работе в тяжёлых условиях по законодательству может устанавливаться до 7 календарных дней. Конкретная продолжительность дополнительного отпуска на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда устанавливается коллективным договором.

Доплата за работу в ночное время Региональным соглашением АРК на 2004-2005 годы определена в размере от 35% до 40% тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в это время. И только коллективным договором, с учетом финансовых возможностей предприятия, устанавливается конкретный размер доплаты из этого диапазона.

Хозрасчетным предприятиям действующим законодательством дано право самостоятельно устанавливать в коллективном договоре формы и системы оплаты труда (повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная, индивидуальная, коллективная и др.), нормы труда, расценки, тарифные сетки, схемы должностных окладов, условия внедрения и размеры надбавок, доплат, премий и др. компенсационных выплат.

Статьей 15 КЗоТа Украины определено, что заработная выплата выплачивается работникам регулярно в рабочие дни и сроки, установленные коллективным договором, но не реже двух раз в месяц через промежуток времени, не превышающий 16 календарных дней. То есть, в коллективном договоре должны быть определены даты выплаты заработной платы и аванса.

Кроме того, в соответствии со ст. 9 прим. 1, КЗоТа Украины, стороны в пределах своих полномочий (полномочия должны быть оговорены в уставе) могут устанавливать за счет собственных средств дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы для работников. Например, установить доплату за работу в ночное время до 40% тарифной ставки (это максимальный размер доплаты по Региональному соглашению АРК), установить дополнительные отпуска сверх предусмотренного законодательством и др.

При заключении коллективного договора также разрабатываются и прикладываются к нему Положение о премировании, тарифные сетки по оплате труда, Комплексные мероприятия по охране труда и др. В помощь предприятиям Министерством труда и социальной защиты АРК разработан Макет коллективного договора на 2005 год и Комментарии к нему (опубликованы в «Крымской газете» от 21.01.05г., № 11).

Не вызывает сомнения, что грамотно разработанный коллективный договор не менее важен для предприятия, чем Конституция для государства.

В заключение отмечу, что на предприятиях, где все нормы трудового законодательства конкретизированы, отработаны в соответствии со спецификой данного предприятия и зафиксированы в коллективном договоре, где коллективный договор носит не формальный характер, как правило, не возникают трудовые конфликты между собственником и наемными работниками, а если и возникают, то решаются внутри коллектива, без участия судебных органов.

Трудящиеся должны знать, что законодательством Украины им дана возможность урегулировать (а на практике это часто означает «защитить, отстоять») свои социально-трудовые права: следует активизировать заключение коллективных договоров на своих предприятиях.

Консультации по вопросам составления коллективных договоров и их уведомительную регистрацию проводит отдел по вопросам труда Управления труда и социальной защиты (ул. Московская, каб. № 14, 26, приемные дни – понедельник, четверг).