

Коллективный договор, что нужно знать.

(основные правовые аспекты)

Функции коллективного договора

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 правовых функций.

Первая функция – конкретизация норм права, которые содержатся в законах и нормативных актах, в том числе отраслевых соглашениях любого уровня. Конкретизация необходима, когда воплощение 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 ТК РФ. Кстати, рекомендации по заключению коллективных договоров обычно работают именно на эту функцию, но она-то всего лишь одна из пяти!

Третья – восполнение пробелов в праве. 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 вашего образовательного учреждения.

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. Необходимость реализации именно этой функции закреплена в части 4 ст. 41 ТК РФ, а примерами ее реализации – статьи: 96, 154 – работа и ее оплата в ночное время, 101 – определение перечня должностей с ненормированным рабочим днем, 135 – установление системы оплаты, размеров доплат и стимулирования труда за счет внебюджетных средств, надтарифного фонда, экономии фонда оплаты труда, 179 – определение категорий работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата, и др. Всего в ТК РФ насчитывается 52 таких статьи. В ранее действующем Кодексе законов о труде подобных статей было 8. Есть подобные статьи и в других законах.

Пятая функция. Практика заключения и использования коллективных договоров влияет на формирование юридического знания, 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. Допустим, в статье 128 ТК РФ дан перечень случаев, когда отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в обязательном порядке. Ранее это определялось в коллективном договоре, так как в действовавшем КЗоТе 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. (Кстати, сейчас во многих коллективных договорах в этих случаях отпуск предоставляют с оплатой. Станет ли эта норма когда-нибудь обязательной? Как говорится, поживем–увидим.) Или еще пример. Из-за задержек финансирования образовательных учреждений профкомы настаивали, а администрации многих учреждений наотрез отказывались вписывать в коллективный договор дни выплаты заработной платы. И раньше были не обязаны это делать. Сегодня же соответствующее обязательное предписание содержится в статье 136 Трудового кодекса РФ.

Оценка эффективности коллективного договора

В Трудовом кодексе сказано: коллективные договоры не могут содержать условий, которые снижают уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не могут применяться (ст. 9.). Это один из принципов 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 данное учреждение, но ни в коем случае не должны ухудшать положение работников по сравнению с правовыми актами более высокого юридического уровня. В свою очередь трудовой договор, заключаемый при приеме на работу, не может содержать условий, ухудшающих положение работника по сравнению с коллективным договором.

Таким образом, закрепленные в положениях (пунктах) 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. Превышение этого нового уровня над старым и предлагается использовать в качестве оценки эффективности конкретного коллективного договора.

Эффективный коллективный договор – это и гарантия стабильной работы школы, создания в ней обстановки доверия и сотрудничества. Хотя через колдоговор в первую очередь реализуются требования работников, но и руководитель, согласившись с требованиями, например по вопросам оплаты труда, условий труда или занятости, взамен получает гарантии того, что в течение действия договора работники не будут выдвигать иных, новых требований, а будут работать добросовестно. Кроме того, руководителем в колдоговоре могут быть закреплены правовые основы для расходования экономии фонда оплаты труда, внебюджетных средств, что позволит более уверенно чувствовать себя перед налоговыми службами.

Секреты практики

Коллективный договор должен заключаться в условиях гласности. У работников есть право участвовать в управлении своей организацией. Коллективный договор может стать инструментом такого управления в диалоге с вами. **Нельзя, чтобы его подготовкой**

занимались только профком и директор школы. Вовлекая работников в подготовку и обсуждение условий коллективного договора, руководитель может составить представление о тех проблемах, которые волнуют работников (получить своеобразный «социальный мониторинг»).

И, наоборот, в тексте договора правильнее указывать, что вы взаимодействуете, согласовываете какие-то вопросы с профкомом, а не «профсоюзной организацией», так как именно профком обладает не только правомочиями, но и праводействием.

На собрании, где принимается коллективный договор, должны присутствовать все члены коллектива (не забываем про технический персонал!).

Пункты коллективного договора следует делать предельно конкретными, с указанием сроков и цифр. Благодаря подобным пунктам вы сможете, в том числе, усилить свои позиции в общении с казначейством, налоговыми органами (разумеется, это касается в первую очередь распределения внебюджетных средств).

Как только коллективный договор будет заключен, руководителю целесообразно издать приказ, обязывающий все подразделения, задействованные в подготовке локальных нормативных актов, ориентироваться в этой работе на коллективный договор. Если вы этого добьетесь, коллективный договор станет действительно **ДЕЙСТВУЮЩИМ**, а внутри образовательного учреждения не будут появляться правовые акты, ему противоречащие.

И надо помнить, что есть нормы, которые повышают уровень прав и гарантий работника, но не требуют дополнительных затрат. Например, продление до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам (членам Профсоюза) в случаях: наличия задолженности по заработной плат; временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от ее вида; нахождения в отпуске, предусмотренном пунктом 5 статьи 55 Закона Российской Федерации "Об образовании", и в других случаях (см. п. 7.11.3 Отраслевого соглашения по учреждениям системы министерства образования РФ на 2004 – 2006 годы.).

Кстати, Отраслевое соглашение – серьезный помощник в разработке коллективного договора вашего учреждения. Кроме уже упомянутого выше пункта, содержания коллективных договоров в тексте ОС касаются пп. 5.2.1, 5.2.3, 5.4.3, 6.7-6.9, 7.3.4, 7.6, 7.9, 8.1.2, 11.1, 11.3.3-11.3.5, 11.4.2, 11.5. и т.д.

Трудовой кодекс РФ (выдержка):

«Глава 7. Коллективные договоры и соглашения

Статья 40. Коллективный договор

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров

стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.

Статья 41. Содержание и структура коллективного договора

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные 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 организации, ведомственного жилья;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Статья 42. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения

Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется сторонами в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Статья 43. Действие коллективного договора

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Статья 44. Изменение и дополнение коллективного договора

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения».

Комментарий

На практике часто возникают недоразумения, связанные с определением срока действия коллективного договора. Напомню, статья 43 ТК РФ предусматривает, что коллективный договор заключается на срок не более трех лет и стороны имеют право продлить его действие на срок не более трех лет. Из этого порой делают вывод, что в целом коллективный договор может действовать шесть лет – три до пролонгации и три после. На самом же деле это неоднозначная точка зрения. Большинство судей придерживаются мнения, что три года – это максимальный срок действия коллективного договора, который может складываться, в том числе, из первоначально оговоренного срока действия (1, 2 года) и сроков пролонгации. А мнение судьи, как вы понимаете, может сыграть свою роль в случае соответствующего судебного разбирательства.

После окончания срока действия имеющегося коллективного договора новый должен быть заключен не позднее чем через три месяца. В течение этого времени остаются

в силе нормы регулирования социально-трудовых отношений, предусмотренные прежним коллективным договором.

Подготовила правовая комиссия Западной окружной организации Профсоюза.