1. **История вопроса.**

Впервые коллективный договор появился в Англии. В России первый подобный правовой акт был заключен в 1904 г. в результате стачки нефтяников на бакинских промыслах. Бастующие требовали 8-часового рабочего дня, увеличения заработной платы! от 25 до 50%, еженедельного отдыха и т. д., и им удалось добиться победы по основным вопросам.

1. **Что такое коллективный договор.**

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

1. **Почему он так нужен учреждению. Доводы для работодателя.**
* Коллективный договор позволяет сократить объем кадрового документооборота. Заключаем коллективный договор и в других локальных нормативных актов ссылаемся на него.
* Следующим преимуществом для организаций является снижение налоговой базы по налогу на прибыль (ст. ст. 250, 255, 270 Налогового Кодекса РФ). Получается, что коллективный договор служит доказательством обоснованности затрат учреждения.
* Наличие коллективного договора повышает сознательность и социальную ответственность работодателя перед коллективом, престиж организации.
* Как правило, после заключения коллективного договора представители работников не выдвигают каких-либо дополнительных требований работодателю.
* В процессе заключения коллективного договора работодатель получает полное и объективное представление о потребностях работников.
* Положения коллективного договора положительно влияют на дисциплину труда. Работники чувствуют свою ответственность перед работодателем, который обеспечивает им дополнительные гарантии.

**Выгода для работника:**

Установление льгот и преимуществ, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами (например: дополнительный отпуск, дополнительные мероприятия по улучшению условий и охраны труда, обеспечение работников добровольным коллективным страхованием от несчастных случаев и болезней, дополнительные пособия, материальная помощь, льготы для работающих женщин, обеспечение преимущественных прав оставления на работе при сокращении численности или штата работников).

1. **Руководитель говорит, что коллективный договор не обязателен в учреждении. Что ему ответить.**

Согласно ст. 27 ТК РФ заключение коллективного договора - это форма социального партнерства, которое подразумевает добровольность принятия сторонами обязательств. Но если одна из сторон проявляет инициативу на заключение коллективного договора, **то другая не может отказаться от участия в процедуре его заключения**. Следовательно, при желании коллективный договор является обязательным. Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей. (статья 5.28 КоАП РФ)

1. **Процедура заключения коллективного договора.**

*Первый этап. Начало коллективных переговоров.*

*Второй этап. Формирование комиссии по ведению коллективных переговоров.*

*Третий этап. Проведение коллективных переговоров.*

*Четвертый этап. Урегулирование разногласий.*

*Пятый этап. Заключение коллективного договора.*

*Шестой этап. Регистрация коллективного договора.*

*Действие, изменение и дополнение коллективного договора.*

Статья 43 ТК РФ колдоговор заключается на срок не более 3 лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Можно продлить на срок не более трех лет. Профсоюз рекомендует первичным организациям не соглашаться с работодателем о включении данного пункта. Законодатель не зря установил временной интервал действия коллективного договора. В системе здравоохранения в последнее время практически ежемесячно происходят глобальные изменения. Для мотивации профсоюзного членства данное продление носит негативный характер, так как члены профсоюза не будут видеть работу профактива, также утрачивается смысл в таком социальном партнерстве и в колдоговоре.

1. **Как влияет на действие коллективного договора переименование, смена собственника имущества организации, реорганизация организации?**
* Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.
* При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
* При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
* 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.
* В соответствии со ст. 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, т. е. путем проведения коллективных переговоров, либо в порядке, установленном коллективным договором.
1. **Содержание и структура коллективного договора.**

Статья 41 ТК РФ содержание и структура определяется сторонами. В данной статье дается перечень, что можно включить в коллективный договор. Но это не исчерпывающий перечень, просто как пример. ч. 3 ст. 41 говорит нам про льготы и преимущества для работников, если есть возможность работодателя. Нельзя ухудшать или ограничивать по сравнению с ТК РФ и ФЗ РФ. Если они включены в коллективный договор, то не подлежат применению. В части 1 статьи 8 ТК РФ сказано, что локальные акты должны соответствовать коллективному договору, т.е. получается, что колдоговор имеет приоритет перед всеми локальными актами работодателя.

1. **Что включать в коллективный договор.**
* Статья 35 ТК РФ гласит, что в коллективных договорах устанавливаются системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.
* Согласно ст. 116 ТК РФ работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и другими федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами.
* В соответствии со ст. 136 ТК РФ коллективным договором устанавливаются сроки и место выплаты заработной платы.
* Статья 158 ТК РФ позволяет в коллективном договоре предусматривать сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).
* Статья 168 ТК РФ указывает на то, что порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом.
* В некоторых случаях законодатель прямо указывает на возможность изменения норм ТК РФ и иных нормативных правовых актов в коллективных договорах. При этом незыблемым остается правило о невозможности ухудшения положения работников. Примерами могут служить следующие нормы ТК РФ.
* Статья 139 ТК РФ позволяет в коллективном договоре предусмотреть иные, по сравнению с указанными в законе 12 месяцами, периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.
* Статьи 152-154 ТК РФ позволяют увеличивать в коллективных договорах по сравнению с действующим законодательством (ст. 152, ч. 1 ст. 153 ТК РФ, постановление Правительства от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время») компенсации за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни и работу в ночное время.
* Согласно ст. 219 ТК РФ коллективным договором могут устанавливаться повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями.
* В соответствии со ст. 178 ТК РФ коллективным договором могут предусматриваться другие (в дополнение к перечисленным в этой статье) случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться их повышенные размеры.
* Согласно ст. 179 ТК РФ коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников (в дополнение к предусмотренным этой статьей), пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

В коллективный договор могут включаться обязательства не только сферы трудовых отношений, но и сферы социального обслуживания, в том числе вопросы обеспечения жильем.

1. **Ошибки при заключении коллективного договора.**

**Ошибка 1.** Коллективные договоры попросту переписывают нормы трудового законодательства. К сожалению, при принятии таких договоров теряется их цель: конкретизация правового регулирования, расширение социально-бытовых льгот для работников, улучшение условий труда и охраны труда. Но все же можно грамотно переписывать трудовое законодательство. Вот пример.

|  |
| --- |
|  |

На одном из омских предприятий в тексте коллективного договора содержалось правило о предоставлении родителям ребенка-инвалида четырех дополнительных выходных дней в месяц за счет работодателя.

Потом, когда поменялось трудовое законодательство, эти дни стал оплачивать Фонд социального страхования, а положения коллективного договора остались. И родители детей-инвалидов потребовали себе соответственно 4 дня в месяц за счет средств ФСС и еще 4 дня – за счет работодателя, как это было указано в коллективном договоре. Работодатель не смог убедить ни одну из судебных инстанций в том, что это «те же самые 4 дня».

**Ошибка 2.** Нормы коллективных договоров противоречат нормам трудового законодательства.

Приведем некоторые примеры из действующих коллективных договоров.

«Администрация обязуется выдавать заработную плату работникам, уходящим в отпуск, при наличии соответствующего бюджетного финансирования и по утвержденному графику не позднее чем за два дня до его начала».

Это положение противоречит ст. 136 ТК РФ: отпуск оплачивается не позднее чем за три дня до его начала, к тому же оплата работника не должна зависеть от финансирования.

1. **Примеры улучшений, которые можно включить в коллективный договор.**
* дополнительные оплачиваемые отпуска за определенный стаж работы в данном учреждении
* свободные дни с сохранением заработной платы в связи с семейными событиями (рождение ребенка, свадьба, проводы сына в армию, день знаний – 1 сентября, похороны близких родственников и др.)
* устанавливаются дополнительные выходные дни многодетным, одиноким матерям, матерям, воспитывающим детей-инвалидов (эти же гарантии могут предоставляться и обоим родителям)
* производятся доплаты до среднего заработка в случае болезни (в случаях, когда максимальный размер пособия по социальному страхованию ниже среднего заработка работника).
* оказывается материальная помощь к отпуску
* выплачиваются дополнительные выходные пособия при увольнении по определенным основаниям, предоставляются свободные оплачиваемые дни для поиска работы работникам, предупрежденным о сокращении их рабочих мест
* предусматриваются дополнительные по сравнению с законом категории, пользующиеся преимущественным правом в оставлении на работе при сокращении.
* субсидии на оплату детских садов, учебы детей, на оплату жилья и т.п
* оказание поддержки пенсионерам, ранее работавшим на предприятии (материальная помощь, выплаты к праздникам, предоставление путевок для лечения и отдыха и т.п.), выплата пособий на погребение и пр.
* помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:
– предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);
– одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
– матери, имеющие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
– отцы, воспитывающие детей до достижения 16-летнего возраста без матери.
1. **Язык и стилистика коллективного договора.**

Еще одна рекомендация, которая может оказаться полезной в работе над содержанием коллективного договора, – стилистическая. Так как этот документ принимается в интересах работников и, соответственно, им предназначается, его положения и нормы должны быть сформулированы конкретно, ясно и доступно для понимания.

Работников раздражают те положения документа, которые не устанавливают ничего конкретного, например: «Работодатель обязуется платить работникам достойную заработную плату» или «…делать все возможное для улучшения условий труда».

Совершенно нелепо, на наш взгляд, выглядит такая формулировка: «Стороны договорились (пришли к соглашению), что трудовые отношения регулируются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами о труде», поскольку альтернативы у сторон просто нет – за несоблюдение закона наступает ответственность!

Не нужно стремиться к созданию «солидных», «толстых» договоров – внушительные объемы далеко не всегда свидетельствуют о насыщенности содержания!

**В соответствии с пунктом 2.3.2. отраслевого соглашения областной комитет Профсоюза здравоохранения Ивановской области оказывает работникам учреждений и первичным организациям профсоюза учреждений помощь в вопросах применения трудового законодательства, заключения коллективных договоров…**

****