



# Профсоюзный вестник

№1(39)2024

ИНФОРМАЦИОННОЕ ИЗДАНИЕ НАБЕРЕЖНО-ЧЕЛНИНСКОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(наиме

«Собраться вместе есть начало. Держаться вместе  
есть прогресс. Работать вместе есть успех».

на

1. С

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР с заботой о работниках



Интересы всех участников отношений, имеющих юридические последствия, в нашем правовом государстве последовательно воплощаются в юридических нормах. Раздел II Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ) – «Социальное партнерство» занимает важное место в системе взаимоотношений между работниками и работодателем, так как предусматривает обеспечение согласования их интересов по вопросам социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Среди актов договорного регулирования, являющихся важнейшим источником трудового права, коллективные договоры занимают совершенно особое место. Это проявляется в следующем:

– коллективные договоры представляют собой договорные акты, которые действуют только на локальном уровне социального партнерства (ст. 9 ТК РФ);

– они не являются локальными нормативными актами и обладают преимуществом, заключающимся в том, что при ухудшении правового положения работников по сравнению с коллективным договором нормы локальных актов не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 ТК РФ);

– они не могут снижать уровень прав и свобод работников соответствующего работодателя, установленный нормами трудового права (ч. 2 ст. 9 ТК РФ);

– в случаях, если социально-партнерские соглашения включают положения более благоприятные для работников, чем

те, которые установлены коллективным договором, то в спорном случае должны применяться правила социально-партнерского соглашения. Это обусловлено ч. 5 ст. 48 ТК РФ;

– в отличие от социально-партнерских соглашений, которые могут заключаться на трехсторонней основе, коллективные договоры всегда носят двусторонний характер.

Прежде всего, отметим, что коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения между работниками – членами трудового коллектива и работодателем. Все эти признаки содержатся в статье 40 Трудового кодекса РФ. Важно понимать, что коллективный договор имеет отдельный правовой статус. Это не локальный нормативный акт организации, который разрабатывает и утверждает непосредственно работодатель. В данном случае речь идет о правовом акте, который составляется при участии обеих сторон правовых отношений. В разработке документа принимают участие, как представители работников, так и работодатель (стороны коллективного договора). Подписывается документ также представителями обеих сторон.

Согласно статье 40 Трудового кодекса РФ в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения организации могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Роль коллективного договора особенно важна, поскольку Трудовым кодексом РФ предусмотрена минимальная правовая защита работника, а коллективный договор позволяет не только упорядочить ряд организационных вопросов, но и предоставлять работнику некоторые льготы, гарантии и доплаты, увеличивающие его заинтересованность в работе. Установленные в коллективном договоре нормы обязательны не только для работников и их представителей – первичной профсоюзной организации, но и для работодателя.

Современное деловое сообщество все больше осознает значимость социальной ответственности и старается улучшать условия труда для своих работников. Помимо рекомендуемых социальных льгот, предусмотренных в отраслевых и территориальных соглашениях, работодатели могут совместно со своими работниками предусмотреть дополнительные социальные льготы

и гарантии в коллективный договор, в зависимости от специфики организации и потребностей трудового коллектива.

**Опыт образовательных организаций** последних лет показал, что предоставление сотрудникам дополнительных социальных льгот и гарантий повышает результативность их работы и лояльность, усиливает мотивацию.

Вот несколько примеров дополнительных льгот и гарантий для работников образования, которые предусмотрены в коллективных договорах образовательных организаций в Республике Татарстан:

– бракосочетание, совершение обрядов («никах», «венчание») детей – один рабочий день, на момент наступления данного события;

– работнику-донору предоставляется дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови (ее компонентов). По его желанию такой день может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после сдачи крови.

– работник, являющийся многодетной матерью (имеющим трех и более детей в возрасте до 16 лет) - один день в квартал.

– работник, имеющий стаж работы в данном учреждении более 10 лет, исключая годы отпуска по уходу за ребенком – три рабочих дня.

– по случаю смерти детей, родителей, супруга, супруги, родителей супруга (супруги), родных бабушек и дедушек, полнородных и неполнородных братьев и сестер на организацию похорон предоставлять оплачиваемые свободные три рабочих дня;

– активным членам профсоюзного комитета – до трех рабочих дней;

– уполномоченным по охране труда – три рабочих дня;

– работникам, имеющим родителей в возрасте 70 лет и старше- один день в квартал;

– предоставлять оплачиваемые свободные дни при рождении ребенка в семье (мужу) в количестве двух рабочих дней;

– юбилярам: женщинам 50, 55, 60 лет; мужчинам 60,65 лет – один рабочий день, на момент наступления данного события;

– работникам, имеющих детей дошкольного и школьного возраста (1–4 классы) по случаю новогоднего утренника – один рабочий день на момент наступления события;

– педагогическим работникам, подготовившим обучающихся к ОГЭ (более 10 человек, средний балл не ниже 4) и ЕГЭ (более 10 человек, средний балл не ниже 60) – два рабочих дня к очередному отпуску;

– работникам за качественное выполнение мелких ремонтных работ, работ на приусадебном участке в летний период в количестве 2 рабочих дня в течение года;

– уполномоченным по охране труда 3 дня к отпуску;

– педагогам за участие в городских, зональных, республиканских педагогических чтениях, семинарах – 1 день (в каникулярное время);

– работнику, за сопровождение учащихся в школьных автобусах в течение учебного года – в количестве двух рабочих дней;

– предоставлять работникам отрасли – женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, членам профсоюза полностью оплачиваемые, не членам профсоюза частично оплачиваемые – 25%. Суммирование свободного времени не допускается, но с учетом специфики учебного процесса для педагогов школ всех видов и типов, допустимо предоставление соответствующего количества дней в ближайшие каникулы;

– работнику, участвующему в двух видах спортивных соревнований (спартакиаде) – один рабочий день в квартал;

– работнику, участвующему в культурно-массовых мероприятиях в нерабочее время – один рабочий день;

– юбилярам (50 лет) – один рабочий день, на момент наступления данного события с предоставлением материальной помощи от первичной профсоюзной организации и каждые последующие 5 лет при условии, что сотрудник проработал не менее 5 лет в организации.

#### Доплаты:

– установить доплату работникам из категории учебно-вспомогательного и технического персонала (младший воспитатель, повар, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, заведующий производством (шеф-повар), сторож-вахтер), проработавшим в течение квартала без замечаний, 10% от должностного оклада за счет внебюджетных средств один раз в квартал;

– установить доплату специалисту по охране труда в размере 1200 рублей ежемесячно за счет внебюджетных средств, за исключением летних месяцев;

– установить доплату работнику, который является ответственным за ведение АИС «Единый реестр Общероссийского Профсоюза Образования» в размере 1200 рублей ежемесячно за счет внебюджетных средств, за исключением летних месяцев;

– педагогическим работникам при получении высшей квалификационной категории впервые осуществляется единовременная выплата в размере 1000 рублей.

Средства на данную выплату формируются из фонда экономии заработной платы;

– дополнительная оплата труда уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда в размере 10 % от МРОТ;

– работодатель в пределах своей компетенции и выделенных финансовых средств организует плановое повышение профессионального мастерства, поощряет творческую инициативу, создает условия для непрерывного обучения и самообразования работников с привлечением внебюджетных средств.

**Таким образом, в коллективном договоре могут устанавливаться социальные льготы и гарантии, улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством.**

Работникам, следует понимать, что в ситуации, существующей на рынке труда, большинство из них не смогут в одиночку получить те условия труда, которых может добиться профсоюз в процессе коллективных переговоров. Коллективный договор – главный инструмент реализации защитной функции профсоюза в организации, показатель эффективности работы профкома.

Выгода для работников вполне очевидна, ведь в коллективном договоре закрепляются многие неурегулированные законодательством вопросы. Установление показателей премирования, прочих поощрений и льгот усиливает мотивацию работников к труду, достигается материальная заинтересованность работников в ответственном отношении к выполнению своих трудовых обязанностей, что позволяет избежать текучести кадров.



# Практические рекомендации сторонам коллективных переговоров

Любые переговоры – это коммуникация между людьми, кем бы они вам ни приходились. В научной литературе, посвященной проблемам социального партнерства, ведению переговоров, деловому общению, выработаны практические рекомендации тем, кто участвует в разработке и заключении коллективных договоров.

Надеемся, сторонам коллективных переговоров будут полезны некоторые рекомендации:

1. Приходите на переговоры хорошо подготовленным по всем положениям коллективного договора. Определите основную цель и задачи для решения. Это поможет выбрать правильный подход и метод ведения переговоров.

Рассмотрите несколько вариантов развития сценария диалога: от идеального до катастрофического, чтобы быть готовым и не потерять уверенность при любом развитии событий.

2. Не торопитесь высказывать то, в чем вы не уверены, будьте осторожны с высказыванием догадок, непродуманных суждений. Первые переговоры часто вызывают страх, потому что это заставляет нас выйти из зоны комфорта. Мы хотим скорее «пережить» неприятный момент, от этого начинается спешка: она проявляется в общении (не задаем вопросы, ускоряем темп разговора) и поведении (поглядываем на часы, суедемся). Слишком быстрый темп – одна из ошибок, которую часто делают все специалисты по ведению переговоров.

3. Задавайте вопросы. Вопросы собеседнику показывают вашу заинтересованность в процессе переговоров. Часто бывает такое, что из рассказа оппонента все понятно и вопросов вроде нет. А после встречи, когда начинается переработка информации, вы понимаете, что не спросили главное. Чтобы такого не случилось, можете подготовить список всех вопросов заранее и отмечайте те, на которые получили ответ во время переговоров.

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

5. Не ведите «внутренние переговоры» Если вы участвуете в переговорах с коллегами, то во время беседы между вами должно быть полное взаимопонимание. Вы с коллегами должны работать как единое целое. Если есть сомнения внутри команды, то они точно будут и у оппонента.

6. Разработайте альтернативное решение, возможные уступки и способы допустимого убеждения партнера. К эффективным способам убеждения в риторике:

– система «Да, но...» актуальна в тех случаях, когда человек категорически против выдвинутой идеи. Сначала необходимо согласиться с ним и только потом – озвучить аргументы. Это даст преимущество, даже если изначально собеседник настроен скептически;

– если кого-то в чем-то нужно убедить, важно встать с собеседником на один уровень. Это должно прослеживаться как в риторике, так и в положении тела. Необходимо создать дружескую атмосферу, чтобы человек почувствовал себя комфортно. После этого можно переходить к констатации фактов.

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

8. 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».

9. Если обстановка на переговорах накалилась, то используйте, если это возможно, юмор, следите за своей мимикой, чтобы не демонстрировать отрицательные эмоции.

10. Заканчивайте обсуждение выводами, которые бы не задевали вашего партнера, даже в ситуации непринятого решения или необходимых уступок, поблагодарите за участие.