



ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ
ОБЪЕДИНЕНИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

«НОВГОРОДСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ»

Россия, 173001, Великий Новгород,
ул. Яковлева, 13, ОГРН 1025300005015
www.nofp.net

Тел. (816+2) 77-20-41
Факс (816+2) 77-40-61
E-mail: nrfu@rambler.ru

01.11.2013 г. № 741

**Руководителям членских
организаций НОФП**

**О содержании коллективных
договоров**

В ходе ознакомления с коллективными договорами, представленными на областной смотр-конкурс «Коллективный договор – основа защиты социально-трудовых прав работников», отмечены как положительные стороны, так и недостатки в их содержании.

Среди положительных сторон можно отметить наличие следующих приложений:

Кадровая политика предприятия на 2011-2013 годы;
План подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
Помесячный отчет об исполнении сметы затрат по мероприятиям разделов коллективно-го договора;
Положение об организации профессиональной подготовки работников;
Положение о поощрении работников за добросовестный труд;
Положение о проходах на пенсию и чествовании работников в честь 50-ти и 60-ти - летия работников.

Имеются такие записи, как, например:

«Стороны договорились, что члены профсоюза пользуются следующими дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами...»;

«Работодатель и Профком создают Совет молодых специалистов, проводят конкурсы профессионального мастерства»;

«Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением порядка распределения денежных средств, полученных по хоз.договорам и оказанию платных услуг населению» (это в бюджетном учреждении);

«При вынужденном прекращении работы не по вине работника время простоя оплачивается в размере не менее 2/3 среднего заработка» (ст.157 ТК РФ).

В качестве недостатков следует отметить, что в тексте ряда коллективных договоров и приложений к ним были допущены нарушения норм трудового законодательства.

Так, например, нарушение норм статей 29 и 30 Трудового кодекса РФ, при определении Стороны, представляющей интересы работников организации. Поэтому еще раз напоминаем,

что интересы всех работников на локальном уровне при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением представляет первичная профсоюзная организация (если она объединяет более половины работников организации) или ее выборный коллегиальный орган. Поэтому, например, запись, что: «...Работники наделяют первичную профсоюзную организацию правом заключить коллективный договор и представлять их интересы по контролю за выполнением обязательств сторон...» при количестве членов профсоюза от общей численности работников – 57%, неправомерна.

Или, например, запись «Сторонами настоящего коллективного договора являются «... работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации Имиряка И.И.». Представлять интересы работников может только первичная профсоюзная организация или ее выборный коллегиальный орган.

Запись, что «представитель трудового коллектива избирается общим собранием работников большинством голосов», нарушает норму статьи 31 Трудового кодекса РФ о том, что голосование может быть исключительно в форме тайного голосования.

Запись: «Коллективный договор заключен на 3 года и действует до принятия нового коллективного договора» нарушает норму статьи 43 Трудового кодекса РФ, которой предусмотрено, что коллективный договор заключается на срок не более трех лет, и стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Имели место, наверное, из-за невнимательности представительного органа работников, примеры, когда к обязанностям Работодателя отнесено ознакомление каждого поступающего работника с Правилами внутреннего трудового распорядка, но не указано о необходимости ознакомления с коллективным договором, как это предусмотрено статьей 68 Трудового кодекса РФ.

То же самое запись: «минимальный размер оплаты труда работника предприятия не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом» неправомерна в отношении работников организации производственной сферы в связи с тем, что на территории Новгородской области с 2012г. действует Региональное соглашение «О минимальной заработной плате в Новгородской области», установившее размер минимальной оплаты труда не ниже размера прожиточного минимума для трудоспособного населения.

В одной из медицинских организаций в качестве основания для увольнения медицинского персонала была утрата доверия к работнику, а также предусматривалось увольнение за совершение аморального поступка.

Обращаем Ваше внимание, что наличие подобных формулировок, предусмотренных пп. 7 и 8 ст. 81 ТК РФ в качестве оснований для увольнения работников, в первом случае, применимо только к работникам, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, а во втором – только к работникам, осуществляющим воспитательные функции, которыми медицинские работники не являются.

В правилах внутреннего трудового распорядка этой же организации был предусмотрен отказ в приеме на работу при наличии судимости, что является дискриминацией (кроме случаев, установленных федеральными законами, указами Президента, постановлениями правительства).

В одной из организаций бюджетной сферы в коллективном договоре было предусмотрено привлечение к работе, не предусмотренной трудовым договором, в целях повышения ими-

джа организации, а также обязанность первичной профсоюзной организации оказывать материальную помощь и премировать работников.

В других организациях закреплялось доведение до работников графиков сменности за 14 дней, что напрямую противоречит ст. 103 ТК РФ, в соответствии с которой графики сменности должны доводиться до работников не менее чем за один месяц.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, заменялась денежной компенсацией, однако в соответствии со ст. 126 ТК РФ такая замена возможна только по письменному заявлению работника.

За сверхурочную работу работникам предоставлялись дополнительные дни отдыха, что противоречит ст. 152 ТК РФ, в соответствии с положениями которой предусматривается оплата за сверхурочную работу, и только по желанию работника может быть заменена отгулами.

В тексте одного коллективного договора имелась запись о том, что работники, достигшие пенсионного возраста, подлежат ежегодной аттестации, по результатам которой работодатель принимает решение о продолжении или о прекращении трудового договора с пенсионером, что является дискриминацией по возрасту.

В положении об оплате труда имелась запись о том, что доплата за совмещение не выплачивается в связи с недостаточной загруженностью по основной работе, что противоречит ст. ст. 60.2 и 151 ТК РФ. Кроме того, в коллективном договоре этой же организации были введены два новых термина трудового законодательства: «**ненормируемый** рабочий день» и «очень тяжелые условия труда», тогда как ст. 101 ТК РФ регламентирует понятие «**ненормированного** рабочего дня», а ст. 147 ТК РФ определяет оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В организациях производственной сферы был выявлен ряд нарушений, ст. 157, 155 ТК РФ, связанных с оплатой труда в период простоя не по вине работника и при невыполнении норм труда, а также нарушение ст. 112 ТК РФ. Всем работникам предприятия в связи с нерабочими праздничными днями, указанными в ст. 112 ТК РФ, при повременной и сдельной тарифной оплате труда праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, оплачивались из расчета размера величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в размере 40 рублей в час. Однако, согласно ст. 112 ТК РФ, работникам, за исключением работников, получающих оклад, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается вознаграждение, определяемое коллективным договором.

Внутренним совместителям премия выплачивалась только по основному месту работы, что является нарушением ст. 287 ТК РФ.

Положение о том, что доплата за совмещение производится только в случае наличия экономии по фонду оплаты труда и не производится за период совмещения во время отпуска, командировках, кроме того, без письменного согласия работника, является нарушением ст. 60.2 и 151 ТК РФ.

При обучении работника одновременно в двух образовательных учреждениях за работодателем закреплялось право выбора, по какому из учреждений будут предоставляться гарантии и компенсации, что является нарушением ст. 177 ТК РФ, так как право выбора имеется у работника, а не работодателя.

В большинстве коллективных договоров было отмечено типичное нарушение, связанное с предоставлением работникам за время работы в выходные и праздничные дни дополнительных дней отдыха (отгулов). Согласно ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий празд-

ничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, и только по желанию работника, а не работодателя, работнику может быть предоставлен другой день отдыха.

В содержании ряда коллективных договоров в недостаточной степени учтены:

-положения Регионального соглашения между Объединением профсоюзных организаций «Новгородская областная Федерация профсоюзов», Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Новгородской области» и Администрацией Новгородской области на 2012-2014 годы, в том числе Рекомендации Сторон социального партнерства о включении в коллективные договоры ряда пунктов;

- формы и способы реализации нормы статьи 134 Трудового кодекса РФ в части обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в форме индексации зарплаты в связи с ростом цен на товары и услуги. В помощь профсоюзным организациям по этому вопросу НОФП в 2011 году рассылала в адрес руководителей членских организаций специальное письмо по данной теме «Об индексации размера заработной платы» (письмо от 26.07.2011г. №455), практическое пособие «Минимальный размер оплаты труда (МРОТ): понятие, цели и динамика размера» (июнь 2011г.).

Просим учесть данные замечания в ходе работы по совершенствованию содержания коллективных договоров.

Председатель
Новгородской областной
Федерации профсоюзов

В.Г. ФЕДОСОВ