



Всё о коллективном договоре

Цель: - научиться наполнять коллективный договор конкретным содержанием, усиливающим социальную защищенность работников

- уточнить место и значение коллективного договора в решении вопросов усиления социальной защищенности работников образовательного учреждения;
- способствовать росту правового самосознания, информированности членов профсоюза в вопросах договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Материалы:

- Трудовой кодекс РФ (ТК РФ)
- Закон РФ от 11 марта 1992 г. №2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» (с последующими изменениями)
- Территориальное соглашение
- Районное, городское отраслевое соглашение.

Функции коллективного договора

По определению ТК РФ коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (как правило, это руководитель учреждения и профком).

Коллективный договор выполняет несколько функций.

Защитная функция заключается в том, чтобы защитить интересы работников, ведь в трудовых отношениях нередки случаи заведомого или случайного ущемления прав и гарантий работающих.

Регулирующая функция: коллективный договор позволяет избежать предпосылок и открытых конфликтов между работниками и администрацией. Пока договор остается в силе, он регулирует трудовые отношения и помогает разрешить все вопросы, возникающие у сторон в ходе его исполнения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, а также смены руководи-

теля учреждения. Он действует до момента истечения своего срока.

Функция первичного правового регулирования – для конкретизации позиций, когда законами и другими нормативными правовыми актами установлено, что те или иные вопросы социально-трудовых отношений являются предметом регулирования коллективного договора.

Примерами реализации этой функции можно назвать статьи ТК РФ: 154 – оплата работы в ночное время, 101 – определение перечня должностей с ненормированным рабочим днем, 135 – установление системы оплаты труда, размеров доплат, надбавок, других стимулирующих выплат, 179 – определение пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата, и др.

Всего в ТК РФ насчитывается более 100 статей, которые дают возможность улучшить социально-экономическое положение работников через коллективный договор.

Наиболее важная функция – это повышение уровня трудовых прав и гарантий для работников по сравнению с теми, которые установлены законами и другими нормативными правовыми актами.

Положения коллективного договора ни в коем случае не должны ухудшать положение работников по сравнению с нормативными правовыми актами более высокого порядка. Условия коллективного договора, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, недействительны.

Закрепленные в положениях коллективного договора условия труда, дополнительные льготы и социальные гарантии в своей совокупности образуют новый их уровень. Он должен выполняться как руководителем, так и работниками.

Условия заключения коллективного договора:

- широкая гласность в ходе подготовки проекта
- разработка проекта комиссией
- учет интересов всех работников в содержании коллективного договора
- обсуждение проекта в трудовом коллективе
- учет замечаний, предложений, высказанных членами коллектива
- утверждение на собрании трудового коллектива
- подписание сторонами (руководитель учреждения, председатель профсоюзного комитета).

Срок действия коллективного договора – до 3 лет.

Все дополнительные выплаты (доплаты, надбавки, премии, материальная помощь и т.д.) являются дополнительными и регулируются коллективным договором.

Именно в коллективном договоре закрепляются порядок, условия, размеры этих выплат, а также определяются категории работников, которые их могут получать.

Неотъемлемой частью коллективного договора является положение об оплате труда работников учреждения, которое чаще всего является приложением к коллективному договору.

Коллективным договором (а не руководителем или централизованной бухгалтерией) определяется конкретный перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работника, но непосредственно связанных с образовательным процессом. Это:

- классное руководство
- проверка письменных работ
- заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др.
- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и объединениями
- организация и проведение внеклассной работы по физическому воспитанию
- проведение работы по дополнительным образовательным программам
- организация трудового обучения, профессиональной ориентации
- перенаполняемость классов (групп)
- работа в группах компенсирующего обучения
- другие виды работ, специфические для конкретного образовательного учреждения.

Коллективным договором определяются также конкретные размеры этих доплат.

То же касается и других стимулирующих выплат – надбавок, премий, материальной помощи. Порядок, размер, показатели и условия их выплаты также регулируются коллективным договором.

Кроме того, если его труд соответствует тем показателям, за которые коллективным договором предусмотрено установление надбавок, например:

- высокая результативность работы, качество работы
- напряженность, интенсивность труда
- разработка новых учебных программ
- создание нового учебно-методического материала
- проведение экспериментальной работы и обучение по новым учебным программам
- руководство методическими объединениями
- наличие почетных званий
- другие виды деятельности, определенные коллективным договором,

то этому педагогическому работнику устанавливается соответствующая надбавка (например, за нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», если такая надбавка предусмотрена коллективным договором).

Этому педагогу также может быть выплачена премия и материальная помощь в размере, предусмотренном коллективным договором.

Это выглядит так:



Выплата доплат, надбавок, премий, материальной помощи в соответствии с коллективным договором производится на основании приказа руководителя. При этом обязательно учитывается мнение профкома.

Из всего сказанного можно сделать вывод: правильно составленный коллективный договор – это реальная возможность повысить уровень социально-экономической защищенности работника, его прав и гарантий, в первую очередь - заработной платы. А это, в свою очередь, является гарантией стабильной работы образовательного учреждения.