

«Мой Профсоюз»

2 декабря 2021 года № 48

Индикатор компетентности

Коллективный договор не должен быть пустой декларацией

В большинстве учреждений образования сегодня заключаются коллективные договоры, которые оговаривают взаимные обязательства работодателей и профсоюза, представляющего интересы работников. О том, как сделать коллективный договор эффективным инструментом социального партнерства, рассказывает председатель Стерлитамакской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ Ольга ВОЛОШЕНКО.



Плюсы коллективного договора для работников очевидны. Он может предусматривать дополнительные гарантии для сотрудников, при этом его положения не могут ухудшать права работников по сравнению с действующим законодательством. Коллективный договор имеет плюсы и для работодателя. Он будет уверен в том, что работники не устроят забастовку, не потребуют дополнительных социальных или трудовых гарантий, не прописанных в соглашении.

Чтобы быть эффективным, коллективный договор должен быть тщательно проработан, выверен, не должен содержать абстрактных формулировок и положений декларативного характера. Но на практике иногда мы сталкиваемся с различного рода недоработками, упущениями.

Так, при проведении экспертизы коллективного договора и его приложений в одном из учреждений было замечено, что такая социальная гарантия, как выплата единовременного вознаграждения при выходе работника на пенсию, заявлена дважды: в тексте самого колдоговора (в размере не менее месячной заработной платы) и в положении о материальной помощи (в размере ставки). Соответственно, к руководителю возник вопрос: «Будете платить дважды по одному основанию?» А ведь работник имел право потребовать это.

Или другой пример. Ко всем колдоговорам есть приложение о стимулирующих выплатах за эффективность, качество и результативность деятельности. Применение этого положения на практике – очень тонкий, а иногда и болезненный вопрос. Ведь начисление этих выплат никаким другим документом не регламентируется. Здесь необходима максимальная ответственность сторон социального партнерства. То, насколько тщательно проработано приложение, насколько корректны в нем критерии, – важный фактор стабильной, результативной работы коллектива. Большинство вопросов, даже конфликтов в коллективах возникает именно в связи с непродуманностью этого приложения или его свободным толкованием и применением на практике, когда нарушаются основные принципы установления выплат: объективность, адекватность, прозрачность и своевременность.

На достижение качественных результатов социальных партнеров стимулирует конкурс коллективных договоров, который проводит

Башкирский реском профсоюза. Например, в одном образовательном учреждении Стерлитамака в коллективе сложилась ситуация, когда руководитель негативно реагировал на любые изменения в коллективном договоре и на работу профкома в целом. Зная честолюбивый характер руководителя, мы предложили ему принять участие в конкурсе коллективных договоров. Совместная работа с председателем профсоюзной организации и взаимные консультации позволили исправить ситуацию, а коллективный договор занял I место в конкурсе благодаря включению в него дополнительных социальных гарантий.

Вот еще одно интересное наблюдение. На сайтах всех образовательных учреждений есть вкладка «Документы». Я всегда ищу там коллективный договор. И если он оказывается где-то далеко, в конце длинного перечня, значит, в учреждении не все в порядке с социальным партнерством, и оно требует повышенного внимания. Важно видеть эти слабые места и направлять усилия на изменение ситуации, добиваться ответственного отношения сторон социального партнерства к этой работе, выполнения обязательств, закрепленных в коллективных договорах, регулярной отчетности об их выполнении перед членами коллектива.