

РЕКОМЕНДАЦИИ

по проверке переговорного процесса при заключении коллективного договора и содержания коллективного договора в научных организациях.

Настоящие Рекомендации подготовлены с учетом результатов проверок коллективных договоров, проведенных Правовым управлением ФАНО России (письмо от 20.03.2018 г. № 007-17.0-11/6), а также главным техническим инспектором Профсоюза работников РАН.

Рекомендации могут быть использованы территориальными (региональными) организациями Профсоюза при проведении проверок коллективных договоров (далее по тексту КД) в организациях, а также в первичных профсоюзных организациях при ведении коллективных переговоров и заключении КД.

1. При проверке переговорного процесса необходимо проверить:

1.1. Наличие приказа об образовании комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта КД и заключения КД, сформированной из наделенных полномочиями представителей сторон (статья 35 ТК РФ).

1.2. Наличие Положения (Регламента) о правах, обязанностях и деятельности комиссии по ведению коллективных переговоров и заключению КД (статьи 39 и 42 ТК РФ).

Положение утверждается работодателем (представителем работодателя) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (иным представительным органом работников).

1.3. Проверяются полномочия представителей работников на ведение коллективных переговоров и заключению КД в соответствии с требованиями статей 31 и 37 ТК РФ.

2. При проверке содержания КД необходимо обратить внимание на следующие вопросы:

2.1. На структуру КД, которая должна, как правило, соответствовать структуре Межотраслевого соглашения, либо статье 41 ТК РФ с учетом особенностей деятельности организации.

2.2. КД должен быть подписан двумя сторонами: руководителем организации (исполняющим обязанности руководителя) и полномочным представителем работников.

Во многих случаях на титульном листе КД неправильно указывается, что КД утвержден на Общем собрании (Конференции) работников, что противоречит ТК РФ, Указанная правовая норма была предусмотрена Законом

РФ от 11.03.1992 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях», который утратил силу еще в 2006 году (смотри ФЗ от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ).

2.3. В КД должны быть указаны конкретные сроки вступления в силу КД, либо со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного КД, который заключается на срок не более трех лет.

2.4. Нередко в КД встречаются устаревшие или непредусмотренные трудовым законодательством такие термины как: «администрация», «предприятие», «сотрудники», «трудовой коллектив» и другие термины, которые содержались ранее в КЗОТ РФ, утратившим силу с 01.02.2002 года.

2.5. Правовым управлением ФАНО России было отмечено, что во многих КД приводятся нормы ТК РФ, не относящиеся к вопросам, которые должны быть урегулированы в рамках КД, а также дублирование минимальных гарантий и компенсаций работникам, предусмотренных ТК РФ. Такое переписывание норм из ТК РФ не несет никакой правовой нагрузки (т.к. они действуют независимо от включения или не включения их в КД) и перегружают текст КД, а в ряде случаев приводят к искажению смысла положений ТК РФ, т.к. нередко выполняются некорректно и не в точном соответствии с терминологией ТК РФ («своими словами»).

2.6. Следует обращать внимание на то, что в КД, как это указано в ТК РФ «с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями» (ч. 3 ст.41), тогда как устанавливаемые КД условия «ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению» (цитируется по ч. 3 ст. 50). Произвольные дополнительные условия, ограничения, или иные трактовки законодательства, допущенные в КД, не могут нарушать вышеприведенных норм ТК РФ.

2.7. В КД должны включаться нормативные положения, если законодательством предусмотрено прямое указание об обязательном закреплении этих положений в КД.

2.8. Очень часто организации включают в КД обязательства, имеющие неопределенный, не конкретный характер, выполнение которых ставится под условие **наличия достаточного финансирования организации. В итоге, после заключения такого КД работники не приобретают никаких льгот и гарантий, а сам КД превращается в формальность.**

Стороны КД на стадии подготовки КД должны учитывать финансовые возможности организации и включать в КД преимущественно те дополнительные меры социальной поддержки и льготы работникам, которые являются для организации **выполнимыми**. В условиях, когда финансирование бюджетных учреждений пересматривается каждый год, в КД могут быть внесены обязательства сторон ежегодно утверждать и выполнять план согласованных сторонами конкретных целевых мероприятий.

2.9. Во многих КД предусмотрено предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков, не поименованных в ТК РФ, без указания источников финансирования таких отпусков (в связи со свадьбой, смертью близких родственников и другие случаи).

Между тем, в судебной практике такие дополнительные отпуска признаются установленными заключившими КД сторонами незаконно, поскольку это имело место при заведомом отсутствии у работодателя средств на оплату, что прямо противоречит положениям ст. 116 ТК РФ.

2.10. В ряде КД не установлены критерии массового сокращения работников, а также не прописаны меры по обеспечению гарантий и компенсаций работников, высвобождаемых при сокращении численности или штата работников.

Принятие этих мер предусмотрено п. 6 Постановления Правительства РФ от 05.02.1993 г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

2.11. Следует обратить внимание на то, что ряд разделов КД, таких как «Оплата труда», «Рабочее время и время отдыха» практически повторяют действующие локальные нормативные акты: «Положение о системе оплаты труда» в организации и «Правила внутреннего трудового распорядка».

В КД, на наш взгляд, должны быть прописаны механизмы регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных КД, и обязательно в КД должна быть ссылка на действующие локальные нормативные акты в сфере оплаты труда, которые, как правило, должны быть приложением к КД, равно как и Правила внутреннего трудового распорядка.

Раздел КД «Условия и охрана труда» всех проверенных организаций представлен в виде переписывания соответствующих статей ТК РФ, которые работодатель обязан выполнять вне зависимости от того, включены или не включены в КД. Вместе с тем в КД отсутствуют позиции о порядке, условиях и размерах предоставления компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда. Отсутствуют, как правило, конкретные меры по улучшению условий и охраны труда женщин и молодежи, и другие с учетом особенностей деятельности организации.

2.12. Во многих КД приводились ссылки на недействующие нормативные акты РАН, утратившие силу в 2013 году.

2.13. Достаточно часто в КД в разделе об оплате труда не указываются конкретные дни (даты) выплаты заработной платы. Указание в КД на то, что заработная плата выплачивается 2 раза в месяц, без установления конкретной даты является нарушением статьи 236 ТК РФ.

Требование об установлении конкретной даты обусловлено тем, что статьей 236 ТК РФ предусмотрена материальная ответственность работодателя за нарушение установленного срока выплаты заработной платы в виде денежной компенсации, которая выплачивается работнику за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установления срока выплаты.

2.14. В ряде КД отсутствуют приложения, хотя в тексте КД имеются ссылки на них. В других случаях ряд КД слишком перегружены приложениями, что значительно затрудняет восприятие текста КД со всеми приложениями при знакомстве работника с КД.

По мнению Правового управления ФАНО России и Главного технического инспектора труда Профсоюза выявленные недостатки содержания КД являются, скорее всего результатом формального подхода работодателей и представительных органов работников к разработке и заключению КД.

Главный технический инспектор
труда Профсоюзов

В.В. Хлопков

Председатель Комиссии по нормативной
базе трудовых отношений

М. Ю. Митрофанов