

Кому и зачем нужен коллективный договор? Казалось бы, в организации и без того много документов, регламентирующих трудовые отношения, и вполне можно было бы обойтись и без него. Тем более, что все правовые и социальные вопросы прописаны в Трудовом кодексе. В конце концов, у работников уже есть трудовой договор! Но не всё так просто...



ЗАЧЕМ НУЖЕН КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Почему он выгоден работникам и профсоюзам?

1. Прежде всего, колдоговор устанавливает права и гарантии, улучшающие их положение по сравнению с 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 переговоров.

2. Коллективный договор — главный инструмент реализации защитной функции профсоюза на

предприятии, показатель работы профкома. В нём содержится механизм реализации законных прав профсоюза, что способствует его деятельности в организации.

3. На практике имеет значение то обстоятельство, что в силу ч.1 ст.8 ТК РФ локальные нормативные акты должны соответствовать коллективному договору и не могут ухудшать положение работников установленное им. Следует иметь в виду, что колдоговор — это двустороннее соглашение, в то время как основная масса локальных нормативных актов принимается только работодателем.

4. На уровне коллективно-договорного регулирования производится конкретизация норм Трудового кодекса РФ.

Польза для работодателя

Вопреки распространённому мнению о том, что только работники заинтересованы в заключении колдоговора, ощутимую пользу этот документ может принести и работодателю. Назовём лишь некоторые преимущества.

1. Наличие колдоговора — признак солидной организации, уверенно смотрящей вперёд, заботящейся о своём кадровом потенциале. В процессе работы над его проектом у руководителя появляется уникальная возможность оставить максимально точное представление о реальных интересах и потребностях работников. Заключение такого

договора помогает наладить партнёрские отношения работодателя с профсоюзом.

2. Как правило, заключение колдоговора оказывает положительное влияние на мотивацию труда. Люди работают с большей отдачей, когда видят, что руководитель считает с их мнением и интересами, а не воспринимает их простыми «винтиками» в большом производственном механизме.

3. Обычно, после заключения колдоговора представители работников не выдвигают каких-либо

новых имидж работодателя, снижает напряжённость в коллективе.

5. Положения коллективного договора положительно влияют на дисциплину труда. Работники чувствуют свою ответственность перед работодателем, который обеспечивает им дополнительные гарантии.

6. Пункты колдоговора, касающиеся оплаты труда, помогают оптимизировать налоговые отчисления. В соответствии со ст.255 НК РФ в расходы на оплату труда включаются отдельные виды выплат, предусмотренные нормами трудового законодательства, а также трудовыми или коллективными договорами. К примеру, законодатель установил, что налогооблагаемую базу на прибыль уменьшают предусмотренные колдоговором расходы:

- на предоставление надбавок к пенсиям, бесплатного, льготного питания (п.25 ст.270 НК РФ);
- на оплату проезда к месту работы и обратно транспортом общего пользования, специальными маршрутами и ведомственным транспортом (п.26 ст.270 НК РФ).

PS. Необходимость заключения коллективных договоров признана не только в России, но и в большинстве стран с рыночной экономикой. Например, в США действует около 150 тыс. колдоговоров, в ФРГ — 45 тыс., во Франции — 2 тысячи. Статус подобного документа в развитых странах чрезвычайно высок, поскольку они являются важным, а зачастую — основным источником трудового права.

дополнительных требований работодателя.

4. Работодатель при грамотном подходе к содержанию договора отражает в нём только те обязательства, которые может выполнить. Выполнение этих обязательств помогает формировать положитель-



Краснодарское краевое профобъединение от всей души поздравляет с днём рождения:

ОСТРОЖНОГО
Валерия Валерьевича
— заместителя председателя краевого профобъединения

ЩЕРБАКОВА
Александра Николаевича
— председателя краевой организации профсоюза работников лесных отраслей РФ

ИВАНОВА
Владимира Алексеевича
— председателя Краснодарской краевой территориальной организации профсоюза работников радиоэлектронной промышленности (1989-2011гг.)

ХРОМЕНКО
Александра Ивановна
— председателя координационного совета организаций профсоюзов МО Калининский р-н

ВЕРТИН
Татьяну Владимировну
— председателя координационного совета организаций профсоюзов МО Белоглинский р-н

СУРАТ
Любовь Максимовну
— председателя координационного совета организаций профсоюзов МО Глендженский р-н

БОНДАРЕНКО
Людмила Анатольевна
— председателя координационного совета организаций профсоюзов Ейского района

Краснодарский край профсоюза работников жизнеобеспечения горячо и сердечно поздравляет с юбилеем:

ОЧЕРЕТНУЮ
Нелли Ивановну
— председателя ППО МУП «Каневские тепловые сети»

БЕЛОЗЕРОВУ
Елену Викторовну
— председателя ППО АО «НЭСК-электроэнергетики» (Хворостинское)

с днём рождения:

ДОЛГОВУ
Евгению Петровну
— заведующую финансово-хозяйственным отделом, главного бухгалтера краевой организации профсоюза

ОСАУЛЕНКО
Анну Ивановну
— председателя ППО ООО «Надежда» г.Армавира

ТАКАХО
Юрия Шамудиновича
— главного инженера, председателя профкома ООО «РЭП №22» г.Краснодара

МНАЦАКАНЯНА
Эдуарда Владимировича
— директора МО «Курганск-теплоэнерго», члена краевой профсоюза

АБРАМОВА
Сергея Аветисовича
— члена профкома, гендиректора ГУП КС «Восточная водная управляющая компания» (Курганский групповой водопровод)

КУЧЕРЕНКО
Светлану Владимировну
— председателя ППО ООО «Жилкомфорт», ООО «Жилкомлекс» МО Славянского района

ПУШКАРЕНКО
Любовь Николаевну
— председателя ППО МУП «Учебно-курсовой комбинат» г.Совет

СЕРГАНЬ
Александру Александровну
— председателя ППО МБУ «Служба благоустройства» ст.Староминской, члена краевой профсоюза

РЯБИЧКОВУ
Валентину Васильевну
— ветерана профсоюза, **МАСЛЕННИКОВУ**
Лидию Тимофеевну
— ветерана профсоюза

ЛЫМАРЬ
Валентину Фёдоровну
— председателя ППО ООО «Краснодарский социально-трудовой комплекс»

ДАРАГАНОВА
Вячеслава Викторовича
— директора МУП «Чистая станция» ст.Каневской

ПРОТОПОПОВ
Татьяну Александровну
— председателя ППО МУП «Тсебай водоканал»

БЕЗВОРОТНЕГО
Виктора Ивановича
— директора ООО «Жилимолит» ст.Анастасовской

ФЕДОРОВЫХ
Марию Витальевну
— председателя ППО ООО «Декоративно-цветочные культуры» города-курорта Сочи

КНЯЗЬ
Веру Николаевну
— председателя ППО ООО «РЭП №12» г.Краснодара

ИВАНОВА
Геorgia Павловна
— директора ЗАО «Фотон-Сервис» г.Хворостинки

АХТАВЕР
Наталью Викторовну
— председателя ППО МУП «РЭП №27» г.Краснодара

Крайком профсоюза работников культуры сердечно поздравляет с днём рождения:

БЕЛЕВА
Игоря Олеговича
— председателя ППО КТО «Премьер»

МАЛАХОВА
Андрея Николаевича
— председателя Новороссийского горкома профсоюза

РАСКОВА
Дениса Николаевича
— председателя ППО министерства физической культуры и спорта

Президиум краевой организации Общероссийского профсоюза работников государственного и общественного обслуживания РФ от всей души поздравляет с днём рождения:

ДЗЮБУ
Александра Викторовича
— председателя Объединённой отраслевой территориальной организации Главного управления Министерства внутренних дел Российской Федерации по Краснодарскому краю

ДОРОШЕНКО
Наталью Васильевну
— председателя ППО «ЮФИН» России по Краснодарскому краю (ПГУ РФ, групповой водопровод)



(Окончание. Начало на 1-й стр.).

Коллективный договор, кроме прочего, поднимает авторитет профорганизации. Ведь именно первичка является инициатором его заключения, а профактив ведёт переговоры с работодателем.

Обычно коллективный договор воспринимается исключительно как «щит» для интересов работников, и работодатели настороженно относятся к возможности его появления в организации.

Думаю, что не только руководители нашего завода, но и многие другие, понимают важность этого правового акта. Для тех, кто ещё сомневается, приведу только один пример. Так, учитывая высокий уровень социального партнёрства, сложившийся

с профсоюзом, заводская администрация и администрация профсоюзной организации в лице исполнительного директора Сергея Глазкова, профсоюз смело включил в договор пункт, исключающий возможность забастовки. Мы уверены, что решим все спорные вопросы путём конструктивных переговоров за общим столом.

Владимир Михайлович, всё-таки, наверное, неспроста и вам вести прямой диалог с работодателем при заключении колдоговора?

Конечно, не всегда переговорный процесс идёт как по маслу, но важно найти компромисс и договориться о том, что будет выгодно обеим сторонам. А что бы процесс был прозрачным и открытым при подготовке проекта колдоговора мы создаём двустороннюю комиссию, в которую входят уполномоченные представители, как со стороны работодателя, так и со стороны профорганизации. Из этой практики существует уже не первый год.

Кстати, собрания, где обсуждается проект документа, проходят во всех структурных подразделениях предприятия. Окончательно же договор принимается на общезаводской конференции. Если руководство и профсоюз честно говорят с людьми, не скрывают об экономических показателях, возможных вариантах разви-

СОЦ • ПАРТНЁРСТВО

К УСПЕХУ — ПЛЕЧОМ К ПЛЕЧУ

предоставляемых в этом случае Фондом социального страхования.

И ещё, в нашем колдоговоре закреплёны гарантии прав и деятельности уполномоченных по охране труда профсоюза. Для выполнения возложенных на них обязанностей им предоставляется в рабочее время не менее 2 часов в неделю, замещающих, оплачиваемых, установлена надбавка к зарплате, а также материальное

поощрение из средств профбюджета. К тому же, регулярно проводится учёба по специальным программам.

Вашим работникам можно только позавидовать. Однако, экономический кризис продолжается и до стабильности, ой как не близко. Какие антикризисные меры вам удалось включить в коллективный договор?

Да, современные реалии заставили включить в договор обязательства, защищающие работников при временных снижениях объёмов производства. Чтобы избежать массовых сокращений в документе

предусмотрено ограничение (временное) приёма новых работников, отказ от услуг совместителей, перевод на работу в другие подразделения только с согласия работника. К тому же мы ввели такую меру как сокращение продолжительности рабочей смены или рабочей недели на срок до 6 месяцев, причём, обязательно с учётом мнения профкома.

На нашем заводе в соответствии с колдоговором также проводится обучение

работников на курсах переподготовки кадров. Члены коллектива имеют возможность приобрести смежные профессии, повысить свою квалификацию на производственно-экономических курсах и курсах целевого назначения. Предусмотрена также переподготовка, обучение новым профессиям, переквалификация высвобождаемых работников. На эти цели только в 2016 году было направлено 4 226,1 тыс. рублей.

Владимир Михайлович, ну а как же насчёт особых мер соцподдержки?

В первую очередь, наш работодатель обязался обеспечить санаторно-курортное, оздоровительно-восстановительное и профилактическое лечение, отдых труженикам организации. Ежегодно на эти цели в бюджете закладываются немалые средства. Так, в прошлом году на оздоровление и семейный отдых работников было израсходовано 2 244,9 тысяч рублей. В том числе приобретено 56 льготных санаторно-курортных путёвок, 74 путёвки в пансионат «Хилми» на побережье Чёрного моря. И самое главное, работники оплачивают лишь 10% стоимости путёвок.

А на приобретение детских путёвок в летние оздоровительные лагеря из средств работодателя было направлено 1 047,4 тысяч рублей. В этом случае родители оплатили только 5% от их стоимости. Ко всему прочему, до места отдыха и обратно ребяташек перевозят за счёт организации. Многодетным семьям, семьям с детьми-инвалидами, одиноким родителям, усыновителям, а также работникам-участникам ликвидации аварии на ЧАЭС и участникам боевых действий, путёвки выдаются вообще бесплатно. Кстати, профком тоже старается не отставать. Из профбюджета на организацию маршрутов выходного дня было израсходовано 458,18 тысяч.

В целом соцвыплаты и компенсации за счёт работодателя по обязательствам колдоговора в прошлом году составили более 7 млн рублей, за счёт профбюджета — около 800 тыс. рублей. Почти 700 тысяч было направлено на организацию спортивных мероприятий.

Ещё один примечательный факт. Администрацией завода совместно с профсоюзом реализуются дополнительные социальные программы. Здесь и проведение медицинских осмотров работников, и стоматологическое протезирование, и программы «Молоко на предприятии». Заводчанам выпито за прошлый год 11 819 литров молока на крупную сумму в 794,5 тыс. руб.

Не могу не отметить и того, что на предприятие приходит всё больше молодёжи. Каждый год мы открываем свои двери 15—20 молодым специалистам, которых мы направляем на обучение в вузы, а затем обязательно предоставляем достойные рабочие места. А ветеранам производства, в связи с выходом на пенсию, выплачивается единовременное пособие.

Заботится предприятие и о специалистах, проживающих вдалеке от завода (более 3 км). Им предоставляется транспорт, утверждаются специальные маршруты. Теперь добраться до работы и обратно очень удобно.

Одним словом, социальное благополучие членов профсоюза опирается на работающий и грамотный колдоговор, который, в свою очередь, служит фундаментом всей заводской системы социального партнёрства.

М.ИРЧУКОВА.



Краевым профсоюзом работников строительства и промышленности стройматериалов РФ проведён торжественный приём для ветеранов строительной отрасли и профсоюзного актива посвящённый «Дню строителя».

Прошло заседание комиссии по социально-трудовым отношениям краевого «Всероссийского Электропрофсоюза».

Краевым профсоюзом работников нефтяной, газовой отраслей промышленности проведено выездное заседание президиума.

Активисты краевого профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ приняли участие в зональном молодёжном слёте.

Прошло заседание двусторонней комиссии представителей ПАО «Кубаньэнерго» и краевого ВЭПа по внесению изменений в коллективный договор Энергетического института.

ЗНАМЕНАТЕЛЬНЫХ ДАТ

(Окончание. Начало на 1-й стр.).

2 сентября
— День окончания Второй мировой войны (1939-1945) — памятная дата. В этот день был подписан официальный Акт о безоговорочной капитуляции Японии.

— День российской гвардии — памятный день в Вооружённых силах РФ. Праздник установлен в связи с 300-летним юбилеем российской гвардии. Российская Императорская гвардия была создана в начале царствования Петра I из Преображенского и Семёновского полков. В 1918 году она была распушена, а вновь создана в годы Великой Отечественной войны (1941-1945)



— День образования патрульно-постовой службы милиции общественной безопасности РФ. Ныне патрульно-постовая служба полиции РФ.

— 225 лет назад кошовый атаман Захарий Чепега с войсковым штабом, обозом, тремя конными и двумя пешими полками сухопутным путём через Дон выступил в поход на Кубань (1792)

— 90 лет со времени выступления в Краснодаре певца Василия Евдокимовича Дворяникова, солиста Государственного академического Большого театра (1927), уроженца с.Великопечного Белореченского района. Музыкальное образование получил в Москве и Риме

— День солидарности в борьбе с терроризмом — памятная дата России

3 сентября
— День работников нефтяной и газовой промышленности (первое воскресенье сентября).

— Даховские поминовения (Маикопский район, Адыгея). Проводятся в первую субботу сентября по беззвонно убиенным в ст-це Даховской казакам.

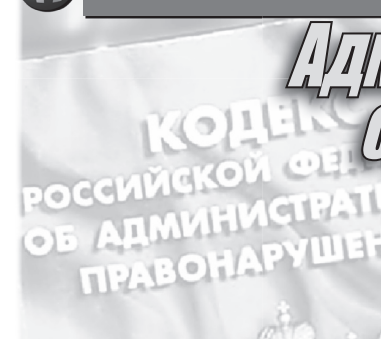
НАША СПРАВКА

ООО «ЕвроХим-Белореченские минудобрения» является градообразующим предприятием города Белореченска. Это крупное предприятие в Южном федеральном округе по производству фосфорных сложных минеральных удобрений. Правопреимник Краснодарского химического завода. Выпускает товарную продукцию с июля 1977 года. В этом году завод отмечает своё 40-летие. Такой же юбилей отмечает и первичная профсоюзная организация краевого профсоюза работников химических отраслей промышленности. Сегодня в её рядах насчитывается 790 человек, что практически — 88% от всех работающих на предприятии.

К своему очередному дню рождения ЕвроХим-Белореченские минудобрения остаётся флагом химической промышленности Кубани и у него есть все возможности стать лидером экономики региона.

Производство завода-гиганта отмечено многочисленными наградами и занимает уверенные позиции на мировом рынке.

КОНСУЛЬТИРУЕТ «КТ»



Статья КоАП РФ	Административное правонарушение	Ответственность	
		должностных лиц	работодателя
Статья 5.28	Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно не обеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определённые сторонами сроки.	Предупреждение или штраф в размере от 1000 до 3000 руб.	Предупреждение или штраф в размере от 1000 до 3000 руб.
Статья 5.29	Непредставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.	Предупреждение или штраф в размере от 1000 до 3000 руб.	Предупреждение или штраф в размере от 1000 до 3000 руб.
Статья 5.30	Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения.	Предупреждение или штраф в размере от 3000 до 5000 руб.	Предупреждение или штраф в размере от 3000 до 5000 руб.
Статья 5.31	Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению.	Предупреждение или штраф в размере от 3000 до 5000 руб.	Предупреждение или штраф в размере от 3000 до 5000 руб.

предоставляемых в этом случае Фондом социального страхования.

И ещё, в нашем колдоговоре закреплёны гарантии прав и деятельности уполномоченных по охране труда профсоюза. Для выполнения возложенных на них обязанностей им предоставляется в рабочее время не менее 2 часов в неделю, замещающих, оплачиваемых, установлена надбавка к зарплате, а также материальное

поощрение из средств профбюджета. К тому же, регулярно проводится учёба по специальным программам.

Вашим работникам можно только позавидовать. Однако, экономический кризис продолжается и до стабильности, ой как не близко. Какие антикризисные меры вам удалось включить в коллективный договор?

Да, современные реалии заставили включить в договор обязательства, защищающие работников при временных снижениях объёмов производства. Чтобы избежать массовых сокращений в документе

предусмотрено ограничение (временное) приёма новых работников, отказ от услуг совместителей, перевод на работу в другие подразделения только с согласия работника. К тому же мы ввели такую меру как сокращение продолжительности рабочей смены или рабочей недели на срок до 6 месяцев, причём, обязательно с учётом мнения профкома.

На нашем заводе в соответствии с колдоговором также проводится обучение

работников на курсах переподготовки кадров. Члены коллектива имеют возможность приобрести смежные профессии, повысить свою квалификацию на производственно-экономических курсах и курсах целевого назначения. Предусмотрена также переподготовка, обучение новым профессиям, переквалификация высвобождаемых работников. На эти цели только в 2016 году было направлено 4 226,1 тыс. рублей.

Владимир Михайлович, ну а как же насчёт особых мер соцподдержки?

В первую очередь, наш работодатель обязался обеспечить санаторно-курортное, оздоровительно-восстановительное и профилактическое лечение, отдых труженикам организации. Ежегодно на эти цели в бюджете закладываются немалые средства. Так, в прошлом году на оздоровление и семейный отдых работников было израсходовано 2 244,9 тысяч рублей. В том числе приобретено 56 льготных санаторно-курортных путёвок, 74 путёвки в пансионат «Хилми» на побережье Чёрного моря. И самое главное, работники оплачивают лишь 10% стоимости путёвок.

А на приобретение детских путёвок в летние оздоровительные лагеря из средств работодателя было направлено 1 047,4 тысяч рублей. В этом случае родители оплатили только 5% от их стоимости. Ко всему прочему, до места отдыха и обратно ребяташек перевозят за счёт организации. Многодетным семьям, семьям с детьми-инвалидами, одиноким родителям, усыновителям, а также работникам-участникам ликвидации аварии на ЧАЭС и участникам боевых действий, путёвки выдаются вообще бесплатно. Кстати, профком тоже старается не отставать. Из профбюджета на организацию маршрутов выходного дня было израсходовано 458,18 тысяч.

В целом соцвыплаты и компенсации за счёт работодателя по обязательствам колдоговора в прошлом году составили более 7 млн рублей, за счёт профбюджета — около 800 тыс. рублей. Почти 700 тысяч было направлено на организацию спортивных мероприятий.

Ещё один примечательный факт. Администрацией завода совместно с профсоюзом реализуются дополнительные социальные программы. Здесь и проведение медицинских осмотров работников, и стоматологическое протезирование, и программы «Молоко на предприятии». Заводчанам выпито за прошлый год 11 819 литров молока на крупную сумму в 794,5 тыс. руб.

Не могу не отметить и того, что на предприятие приходит всё больше молодёжи. Каждый год мы открываем свои двери 15—20 молодым специалистам, которых мы направляем на обучение в вузы, а затем обязательно предоставляем достойные рабочие места. А ветеранам производства, в связи с выходом на пенсию, выплачивается единовременное пособие.

Заботится предприятие и о специалистах, проживающих вдалеке от завода (более 3 км). Им предоставляется транспорт, утверждаются специальные маршруты. Теперь добраться до работы и обратно очень удобно.

Одним словом, социальное благополучие членов профсоюза опирается на работающий и грамотный колдоговор, который, в свою очередь, служит фундаментом всей заводской системы социального партнёрства.

М.ИРЧУКОВА.

БОЛЬШЕВИК

Всероссийский профсоюз работников нефтяной, газовой и химической промышленности

Всего за период оккупации края удалось выпустить 13 номере газеты. Ответственный редактор И.Юдин