



Концепция Типового коллективного договора организации – члена Объединения РаЭл

Ключевыми целями разработки Типового коллективного договора (далее – Типовой договор) являются следующие:

- реализация Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2005-2006 годы (далее – ОТС);
- стандартизация социально-трудовых отношений в организациях – членах Объединения РаЭл (далее – Организации);
- выстраивание паритетных отношений с работниками и их представителями в сфере социального партнерства.

При подготовке проекта Типового договора разработчики исходили из следующего:

Применительно к документу в целом:

1. Типовой договор основывается на положениях ОТС и разработан в соответствии с ним.
2. Коллективный договор Организации не должен содержать дискриминационных норм и распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями – членами Объединения РаЭл, независимо от их членства в общественных организациях.
3. Положения коллективного договора Организации должны конкретизировать нормы ОТС.
4. Дублирование положений законов и иных нормативно-правовых актов в коллективном договоре Организации должно быть обоснованным в каждом конкретном случае. Нормы ОТС могут быть перенесены в текст коллективного договора, если с этим связано предоставление налоговых преимуществ и приведет к уменьшению налогооблагаемой базы по налогу на прибыль Организаций.
5. Приложения к коллективному договору Организации являются его неотъемлемой частью. Вопросы, которые подлежат регулированию локальными нормативными актами, не должны содержаться в указанных приложениях.
6. Стороны социального партнерства Организации (работодатель и профсоюзная организация) свободны в выборе источника регулирования тех или иных аспектов социально-трудовых отношений: коллективный договор или локальный нормативный акт. При этом с точки зрения интересов работодателя целесообразно урегулировать в локальных нормативных актах вопросы, которые могут потребовать оперативной корректировки со стороны работодателя. Иные вопросы, касающиеся сферы социально-трудовых отношений, могут быть урегулированы в коллективном договоре или приложениях к нему.



В части регулирования вопросов рабочего времени и времени отдыха в Организации:

1. Стороны социального партнерства Организации вправе самостоятельно решить вопрос о включении в текст коллективного договора норм, предусматривающих предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за многосменный режим работы.
2. Нормы, предусматривающие предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за ненормированный рабочий день, целесообразно включать в колдоговор, если стороны социального партнерства договорились установить больший размер отпуска по сравнению с размером, установленным ТК РФ.
3. Нормы, предусматривающие предоставление «разовых» дополнительных оплачиваемых отпусков (в случаях рождения ребенка, свадьбы работника и т.д.) должны содержаться в коллективном договоре Организации. Размер отпусков определяется сторонами социального партнерства самостоятельно.

В части вопросов оплаты труда:

1. Минимальная тарифная ставка рабочих первого разряда для Организации может быть установлена в размере, превышающем размер ОТС.
2. Объем оплачиваемого времени для приемки смены работниками Организации, работающими на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, определяется сторонами социального партнерства самостоятельно.
3. Размер доплат за работу в вечернюю и ночную смену соответствует действующему законодательству (Определение Президиума Верховного суда Российской Федерации от 19 ноября 2003 г. № 48пв-03). Их размер не может быть меньше размера, установленного ОТС.

В части регулирования вопросов занятости:

1. В текст коллективного договора может быть включен порядок оформления трудовых отношений с работниками Организации при ее реорганизации, предусмотренный ОТС. Однако во избежание дублирования норм ОТС, целесообразно включить в текст коллективного договора отсылочную норму к соответствующему пункту ОТС.
2. Гарантии работникам при расторжении трудовых договоров в случае вывода из эксплуатации производственных мощностей Организации устанавливаются в коллективном договоре в случае, если в Организации предполагается проведение данных мероприятий.

В части регулирования вопросов в сфере охраны труда:

1. Работодатель соблюдает все нормы и правила, проводит мероприятия в сфере охраны труда в соответствии с действующим законодательством и действующими нормативными документами ОАО РАО «ЕЭС России» по охране труда.



2. Стороны социального партнерства могут предусмотреть в коллективном договоре Организации конкретные нормы, необходимые для обеспечения здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте.

В части регулирования вопросов предоставления льгот, гарантий и компенсаций:

Уровень льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренный ОТС, должен быть сохранен, что не препятствует установлению иных выплат в соответствии с актуальными потребностями Организации.

В части установления взаимных прав и обязанностей сторон социального партнерства Организации:

1. Исходя из принципа равноправия сторон социального партнерства, в коллективном договоре Организации желательно предусмотреть взаимные обязанности работодателей, работников и профсоюзных организаций.

2. Типовой договор не исключает возможности включения в текст коллективного договора Организации дополнительных обязательств профсоюзных организаций, в том числе предусматривающих их финансовые расходы.

3. Целесообразно начинать переход к практике включения в трудовой договор обязанности работника соблюдать положения коллективного договора, что позволит предусматривать обязанности работника в тексте коллективного договора. Такая попытка была предпринята в рамках разработки Типового договора. При этом обязательства работников, предусмотренные в Типовом договоре, не ухудшают их положение и поэтому не противоречат действующему законодательству.

Формулировки Типового договора выверены с точки зрения норм законодательства и ОТС, в связи с этим использование типового договора для подготовки проекта коллективного договора, с которым работодатель выйдет на коллективные переговоры, должно снизить риски работодателя при последующей реализации коллективного договора. При этом в коллективном договоре Организации, который будет разработан на основе Типового договора, возможно предусмотреть дополнительные положения, учитывающие особенности социально-трудовых отношений, сложившихся в данной Организации.