



А. Шрам

## Коллективный договор — основа социального партнёрства

**В условиях применения нового Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения в коллективах образовательных учреждений существенно изменились. Особенно в рамках социального партнёрства. Статья, которую мы вам предлагаем, — об участии работников учреждений образования в управлении, разработке, принятии коллективных договоров.**

Принятие коллективного договора — сложный процесс. Поэтому многие трудовые коллективы до сих пор не имеют его. Причин здесь много. Нередко профкомы пассивны, а работодатели не видят, к сожалению, смысла ещё в одном нормативном акте. Бывает и так: работодатель не примет предложения профкома определить партнёрские отношения на договорной основе. Почему так происходит?

На мой взгляд, руководителям недостаёт осознания того, что одной из особенностей Трудового кодекса является **значительное расширение и закреп-**

**ление в систематизированном виде социального партнёрства в сфере труда.** И на этой основе признания особой роли **коллективного договора**, давно уже ставшего основным содержанием партнёрских отношений двух сторон — работников и работодателя.

Мы не смогли пока разрешить ряд вопросов: как сделать этот договор необходимым коллективу, какие нужны механизмы, как представителям работников и работодателям найти взаимопонимание, действовать во благо дела, во благо людей.

Всё зависит от **переговоров** по подготовке проекта коллективного договора. Не всё здесь просто. До принятия Трудового кодекса нередко были случаи, когда профком обращался к руководителю с предложением начать переговоры по заключению коллективного договора, а работодатель по разным причинам затягивал их. Теперь другое дело. В соответствии со статьёй 36 ТК РФ сторона, получившая уведомление в письменной форме о начале переговоров, **должна вступить в них в течение семи календарных дней.** Профкому, если он выступает инициатором, нужно только проявить принципиальность, настойчивость.

На первый взгляд, всё просто. В жизни — труднее. Даже если закон действует. Вспоминаю такую ситуацию. Профком школы предложил директору

начать переговоры и принять коллективный договор. Вместо поддержки получили отказ: «Не вижу смысла», — заявила руководитель коллектива. И обрела сторонников: всегда ведь найдутся в коллективе начальственные угодники. Что только ни предпринимал профком — и договоры других школ показывал, и убеждал директора. Всё безрезультатно, решили ехать в обком Профсоюза. «Сбросились» на бензин, уговорили водителя.

Принимаю делегацию. Сталкиваясь с незнанием положений Трудового кодекса, закона «О коллективных договорах и соглашениях». Терпеливо разъясняю. Обращаю внимание: промах профкома прежде всего в том, что выдвигаемые даже справедливые требования не подтверждались нормативными актами. А на устное обращение не так уж и трудно отказом ответить. Другое дело направить письменное предложение, да ещё со ссылкой на документы. Это уже официальный документ. Хочет, не хочет работодатель, а отвечать надо.

К сожалению, не каждый руководитель находит силы изменить своё отношение к инициативе профкома. А зря! Компромисс всегда можно найти. К примеру, подготовить проект приказа о составе комиссии по переговорам, предложить профкому. Поверьте, сдвиги к лучшему будут. Тем более началом переговоров считается дата издания совместного приказа — постановления ра-

ботодателя и профкома. Он предусматривает утверждение состава комиссии по ведению переговоров, распределение обязанностей, периодичность и место сбора комиссии.

Вроде бы ничего особенного, но такой подход работодателя меняет отношение профкома к противодействию. Тем более что в предлагаемом проекте приказа отражено, кто председательствует на заседаниях, кто ведёт протокол, каковы сроки промежуточных этапов. Кстати, это требования статей 32, 37, 39, 42 Трудового кодекса РФ, а также статьи 7 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

Не сделай этого, создашь конфликтную ситуацию. Ведь не будет документа, регламентирующего деятельность сторон переговорного процесса. В названной мною школе так и произошло. Профком, получив в обкоме консультацию, посчитал, что устной договорённости с директором достаточно. И началось... Комиссию собрать? Не время. У нас по плану другие дела. Предложения рассмотреть — директор занята. Материалы отпечатать — у секретаря времени нет, да и не обязана она это делать. Учесть мнение профкома при установлении надбавок и доплат — не его это дело. Это директорский фонд...

Словом, на любой вопрос — отказ. Вот вам социальное партнёрство... Замечу, в Омской области принят Закон



«О социальном партнёрстве». Но недосуг читать его директором — амбиции на первом плане.

Профком однако не сдался. **Решили на профсоюзном собрании обсудить ход переговоров.** Обратите внимание: не проект колдоговора, а только информацию, как идёт процесс его подготовки. Кстати, уже третий месяц, как на крупном производстве. Поддержать бы директору инициативу профкома, прислушаться к мнению коллег. Но нет.

К собранию, — я понял, участвуя в нём, — готовились и профком, и директор — два «противоборствующих» лагеря! Сторонники руководителя проблемных ситуаций не видели: всё, дескать, хорошо, директор на высоте. Члены же профкома предъявили руководителю конкретные требования. Диапазон их широк — составление расписания без длительных перерывов, надбавки и доплаты определять только с учётом мнения профкома, распределение учебной нагрузки согласно п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении. Не обошли вниманием трудности с коммунальными льготами педагогов, выплатой долгов за книгоиздательскую продукцию, повышение квалификации, аттестацией...

Договорились: комиссия учтёт замечания и представит проект коллективного договора для обсуждения в

трудовом коллективе. А когда проект подготовили, вновь натолкнулись на препятствие директора: составить колдоговор по схеме, полученной в инстанциях. Обоснование профкома, что представленный проект разработан с учётом рекомендаций Минобразования и ЦК Профсоюза отрасли во внимание принято не было. Такой вот конфликт.

Отчего это происходит? Повторю: и от неумения, а скорее всего от незнания нормативно-правовой базы по социальному партнёрству. Если в Российской Федерации действует закон «О коллективных договорах и соглашениях», значит, работодатель должен вникнуть в его суть, приложить усилия к реализации законоположений. Тем более что содержание Закона ориентирует на комплекс мер по принятию коллективных договоров и соглашений.

Рассмотрим следующий этап — **как довести текст проекта колдоговора до сведения всех работников.** Не простое это дело. Статья 12 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» **обязывает** работодателя обеспечить профкому возможность довести проект коллективного договора **до каждого работника. Предоставить средства внутренней информации, множительную технику, помещение для проведения в нерабочее время собраний, место для размещения стендов.**

Суть этой работы — активизировать участие членов коллектива в доработке проекта, а значит — в управлении организацией. Во многих коллективах оправдали себя «почтовые» ящики для предложений, можно без подписи. Главное ведь в конкретности изменений, дополнений. И они поступают. Нет же «давления», обязаловки. А затем идёт работа комиссии по подготовке проекта колдоговора.

С учётом всех поступивших в ходе обсуждения замечаний и предложений комиссия передаёт проект договора профкому и работодателю. В случае необходимости они могут провести консультации со специалистами. После этого выносят проект коллективного договора на утверждение общего собрания работников организации. Что касается его подписания — это делают первые лица с обеих сторон (статья 12 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»). При этом необходимо учесть, что **председатель профкома может подписать колдоговор по поручению профкома**, что должно быть подтверждено соответствующим протоколом.

Подписание коллективного договора, протокола разногласий завершает коллективные переговоры (статья 7 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»). Замечу, что от начала переговоров до их окончания должно пройти **не более трёх месяцев** (статья 40 ТК РФ).

А как быть, если не по всем вопросам стороны нашли взаимопонимание? Эта же статья даёт ответ — коллективный договор должен быть подписан на согласованных условиях с одновременным **составлением протокола разногласий**, что очень важно.

Подписали протокол разногласий, что дальше? Неурегулированные вопросы — предмет дальнейших переговоров. Согласно статье 398 ТК РФ — это одно из условий возникновения коллективного трудового спора, решать который можно разными способами, в том числе (как крайняя мера) — забастовкой.

**От содержания коллективного договора зависят во многом социальные гарантии каждого работника, в конечном счёте — спокойный деловой настрой коллектива.**

В статье 41 ТК РФ перечислены вопросы, которые **могут** быть включены в коллективный договор. Рекомендуем включать в него нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится **прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в названном документе**. В Трудовом кодексе такие предписания даются более чем в 150 статьях, не говоря о других документах.

Учитывая имеющуюся практику принятия коллективных договоров,



он может содержать **следующие разделы:**

1. Общие положения.
2. Права и обязанности сторон.
3. Оплата труда.
4. Рабочее время и время отдыха.
5. Условия и охрана труда.
6. Обеспечение социальных гарантий работников.
7. Социально-трудовые права молодёжи.
8. Участие работников и профкома в управлении организаций.
9. Обеспечение условий деятельности профсоюзной организации, выборного профсоюзного органа.
10. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
11. Контроль за выполнением договора, ответственность сторон.

Раскрыть содержание всех разделов в статье вряд ли возможно. Но наиболее важные считаю полезным обозначить.

Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель. Работников представляет первичная профсоюзная организация (профком). Работодателя — директор. Но ведь в наших трудовых коллективах есть работни-

ки, не являющиеся членами профсоюза. Кто будет представлять их интересы? Ст. 30, 31 ТК РФ ориентирует, что они имеют право уполномочить на то профком. Такой пункт следует отразить в коллективном договоре.

Содержание коллективного договора должно предусматривать нормативные акты, при принятии которых **работодатель учитывает мнение профкома** или принимает решение по согласованию с ним. Такой перечень лучше всего представить отдельным пунктом:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников.
3. Соглашение по охране труда.
4. Список работников учреждения, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие пищевые продукты.
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
6. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров.

7. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
8. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
9. Положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда.
10. Положение о премировании работников.
11. Положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы.
12. Другие локальные нормативные акты.

Много разногласий вызывают вопросы оплаты труда, особенно определение конкретных сроков и места выплаты зарплаты (**не реже двух раз в месяц** так определено в законе). Не установим конкретных сроков выплаты зарплаты — значит, лишим работников возможности в целях защиты своих трудовых прав, использовать положения статей 142, 236 ТК РФ. Поскольку в ст. 135 ТК РФ записано **«Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего тру-**

**дового распорядка по организации, коллективным договором, трудовым договором».**

Казалось бы, какие здесь могут возникнуть разногласия? Естественно, не должно их быть. А в жизни во многих случаях работодатель любыми путями старается уйти от записи в колдоговоре положений 135-й статьи. Ссылки дают вроде бы обоснованные: зачем переписывать законоположение? Но попробуйте обжаловать задержку сроков выплаты зарплаты при этом! Гострудинспекция, прокуратура, суд утверждают: в колдоговоре сроки не названы, что обжалуете? И работники, и их представители (имеется в виду профком) остаются в проигрыше перед работодателем. Вот что означает упустить столь значимую запись в колдоговоре.

Сказанное подкреплю примером, поскольку мне часто говорят: такого не бывает. В минувшем году почти восемь месяцев наш обком Профсоюза боролся против предложенного чиновниками графика выплаты зарплаты педагогам в гор. Омске: **15 и 30 числа каждого следующего за отработанным месяца.**

Представляете, отработал, к примеру, март. А за первую половину марта оплата только 15 апреля, за вторую — 30 числа. Так восемь месяцев и не могли сломить сопротивление.



Куда только ни обращались — в Минтруд, Рострудинспекцию, в Правительство и прокуратуру. Не помогли и публикации в нашу защиту в газетах «Труд», «Комсомольская правда», местной печати. Но мы настойчиво вели переговоры с администрацией г. Омска, управлением образования, финансистами. Настояли на встрече мэра Омска Е.И. Белова с четырьмястами руководителей профкомов образовательных учреждений. Переговорный процесс разрешил проблему. Жаль, что только через восемь месяцев.

Ещё один трудно разрешаемый вопрос. Речь идёт о надтарифном фонде. Причина многих конфликтных ситуаций — **отсутствие чёткого, продуманного положения о порядке распределения фонда доплат и надбавок**. Кстати, такое положение является приложением к колдоговору. В этом документе **необходимо предусмотреть**: кому, за что и сколько платить из надтарифного фонда, какие доплаты относятся к разовым, какие — постоянны. Правильным будет определить условия, при которых доплаты могут быть сняты с работника.

Последнее время в связи с выплатой зарплаты через Сбербанк не стали выдавать работникам расчётные листки, что является грубым нарушением первого абзаца статьи 136 ТК РФ. Обязанность работодателя выполнять это положение, конечно, должна найти от-

ражение в коллективном договоре. Напоминаю: **форму расчётного листка работодатель утверждает с учетом мнения профкома** или согласует с ним (в зависимости от того, как предусмотрено 2-м разделом договора).

Необходимо предусмотреть также оплату труда руководителя выборного профсоюзного органа (**ст. 377 ТК РФ**). Коллективный договор должен гарантировать право профкома участвовать в решении **всех** вопросов оплаты труда. Форма участия оговаривается в договоре. Оправдали себя в практике **такие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком**:

- **учёт мнения (по согласованию) профкома**;
- **консультации** с работодателем при принятии локальных нормативных актов;
- **получение от работодателя информации** о проблемах, непосредственно затрагивающих интересы работников, а также о вопросах, предусмотренных ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным разделам коллективного договора;
- **обсуждение с работодателем** работы учреждения, внесение предложений о её совершенствовании;
- **участие в разработке и принятии** коллективного договора;
- **другие формы**.

Одним из предложений к коллективному договору являются Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ). Они определяют содержание раздела **«Рабочее время и время отдыха»**. Профком контролирует соблюдение работодателем обязательств, предусмотренных Правилами, и их соответствие нормам трудового законодательства (ст. 370 ТК РФ). Потому очень важно в коллективном договоре определить круг лиц, имеющих преимущественное право на работу по неполному рабочему дню (молодёжь, инвалиды и т.п.), а также и условия оплаты их труда. Для совмещающих работу с обучением могут быть включены в коллективный договор дополнительные льготы, например: предоставление дополнительных учебных дней, установление гибкого графика для вечерников и т.п. (статьи 93, 102 ТК РФ).

Чтобы избежать ненужных толкований понятия «рабочее время», исключить споры, в договор нелишне включить такой пункт: **«Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительного рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).**

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется **с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной пла-**

**ты, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом».**

Отстоять такой пункт не так уж и легко. Почему-то работодатель настаивает на 36-часовой неделе для учителя. Даже в каникулярный период. Разрешить проблему поможет Отраслевое тарифное соглашение по учреждениям системы Минобразования РФ на 2001–2003 годы. В нём, в частности в п. 5.2, отмечается, что продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, уставом образовательного учреждения, трудовым договором, а также **расписанием учебных занятий** и годовым календарным учебным графиком, что фиксируется в коллективном договоре. **За нормированную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы;**

время **осенних, зимних и весенних каникул**, а также время **летних каникул**, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждений, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация учреждения вправе привлекать их к педаго-





гической и организационной работе **в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.**

Однако отдельные руководители не соглашались с такой позицией: мало ли где и что написано, заявляют они. Отчего это? Снова повторю: от незнания и непонимания роли «Отраслевого тарифного соглашения» и ориентирую на положение пункта 1.2 этого соглашения: **«Соглашение обязательно к применению при заключении соглашений на уровне субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, коллективных договоров в учреждениях, индивидуальных трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров».**

Оправдывает себя и включение в договор таких положений по определению рабочего времени. **Неполное рабочее время** — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

— **по соглашению** между работником и работодателем;

— **по просьбе беременной женщины**, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего

уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**Составление расписания уроков** осуществляется с учётом **рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.** При наличии таких перерывов учителям **предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и по условиям, предусмотренным Положением об оплате труда.**

Учителям, **по возможности**, предусматривается **один свободный день** в неделю для методической работы и повышения квалификации.

**Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях**, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), **учитель вправе использовать по своему усмотрению.**

**Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.** Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных **ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.**

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не

менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему **может быть предоставлен другой день отдыха.**

В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

**Что касается времени отдыха,** то коллективный договор должен учитывать следующие требования:

— установление места и порядка приёма пищи;

— перечень работников, которым устанавливаются дополнительные отпуска;

— перечень работников, которым устанавливается преимуществен-

ное право на предоставление отпусков в удобное для них время (одинокие родители; женщины, имеющие детей; жёны военнослужащих срочной службы; участники войны; работники, пострадавшие от Чернобыльской аварии и т.д.);

— предоставление отпусков без сохранения заработной платы работникам, столкнувшимся с особыми обстоятельствами личного характера (бракосочетание, рождение ребёнка, смерть близких, серьёзная авария в доме, переезд, посадка огорода и т.д.).

**Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков** определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124–125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, **превышающая 28 календарных дней,** по просьбе работника **может быть заменена денежной компенсацией (ст. 125 ТК РФ).**



Предметом особого внимания в коллективном договоре должны быть **обязательства работодателя** по предоставлению ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам:

— занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии **со ст. 117 ТК РФ**;

— с ненормированным рабочим днём в соответствии **со ст. 119 ТК РФ** согласно перечню должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ) и продолжительного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днём, который должен быть **не менее трёх календарных дней**.

Практика заключения колдоговоров позволяет раскрыть возможные обоснования предоставления **отпусков без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ)**:

— при рождении ребёнка в семье — 5 дней (**здесь и в других случаях имеется в виду — календарных дней**);

— работнику, имеющему двух или более детей до 14 лет, ребёнка-инвалида до 18 лет, — 14 дней;

— одинокой матери, воспитывающей ребёнка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка до 14 лет без матери, — 14 дней;

— для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу — 7 дней;

— в связи с переездом на новое место жительства — 5 дней;

— для проводов детей в армию — 5 дней;

— на похороны близких родственников — 5 дней;

— работающим пенсионерам по старости — 14 дней;

— участникам Великой Отечественной войны — 35 дней;

— родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, — 14 дней;

— работающим инвалидам — 60 дней;

— неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации — 7 дней и членам профкома — 5 дней;

— при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности — 7 дней (и другие случаи).

Как бы хороши ни были рекомендации, лучшую помощь оказывают примеры из жизни. Практика. Недавно обком Профсоюза проанализировал положение дел в Центральной районной организации Профсоюза отрасли города Омска. Здесь с 1992 года заключается соглашение между отделом образова-

ния и районной организацией Профсоюза. Содержание соглашения из года в год совершенствуется. Сравнили соглашения 1993 года и действующее сегодня. Анализ показал, что круг вопросов расширен. Так, в соглашении 1993 года раздел «Защита трудовых прав работающих» состоит из 4 пунктов, в нынешнем таких пунктов 21.

Конечно, дело не в количестве разделов и пунктов. Не это главное. Но, сравнивая соглашения разных лет, мы обратили внимание на интересную деталь: первый документ отражает робкое, констатирующее изложение социально-экономических проблем. Во-первых, потому, что не было ещё Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также российского законодательства о коллективных договорах и соглашениях. Во-вторых, не было ещё опыта такого взаимодействия с работодателем.

Сейчас другое дело. Управление образования преодолело формальный подход к соблюдению законодательства о правах Профсоюза. Выполняются обязательства о бесплатном предоставлении профоргану помещения, транспортных средств, множительной техники. Нет вмешательства в практическую деятельность профсоюзных организаций со стороны работодателей.

Реализация соглашения позволила 136 семьям просвещенцев окру-

га улучшить свои жилищные условия. Ежегодно выделяются средства (помимо предусмотренных фондом социального страхования) на приобретение 20–30 детских и 10–20 взрослых путевок. Наиболее нуждающиеся работники, проживающие в частном секторе, получают субсидию на оплату топлива. Удовлетворены все заявки на садовые участки, причём на льготных условиях.

Достичь таких результатов не так-то просто. Успех обеспечивало социальное партнёрство. Помог и областной закон «О социальном партнёрстве». Но всё же главное — в тщательно продуманной процедуре подготовки соглашения. Каждый его раздел разрабатывает соответствующая комиссия, в состав которой входят представители обеих сторон, возглавляет комиссию член райкома Профсоюза. Принимается соглашение на совместном заседании пленума райкома Профсоюза и совета окружного органа управления образованием.

Каждая комиссия выносит на обсуждение предложения по своему разделу. Судя по протоколам, обсуждение проходит неформально, как правило, вносятся дополнительные пункты, дорабатывается проект. В результате каждая сторона Соглашения ответственно относится к выполнению взятых обязательств.

Практика принятия районного соглашения послужила фундаментом



социального партнёрства с окружной администрацией. Пять лет в соглашении включаются обязательства руководства округа по выделению квартир, путевок, предоставлению других социальных льгот. Вошло в практику присутствие на таких пленумах ответственных работников аппарата окружной администрации, пример показал глава администрации Центрального административного округа Виктор Фёдорович Шрейдер, участвующий в процедуре принятия соглашения.

Каждому, кто трудится в образовании, хорошо известно, что добрых и нужных документов у нас принимается много. Вот с реализацией их дело хуже. В Центральном округе — ситуация иная. Здесь примером особой заботы стал действенный контроль за выполнением соглашения. Два-три раза в году ход его выполнения рассматривается на пленумах и президиумах РК, советах окружного управления. Вошла в практику система предоставления письменной информации о ходе выполнения коллективных договоров за подписью руководителя учреждения и председателя профкома.

Все пункты соглашений практически выполняются. Если случается задержка с выдачей заработной платы, несвоевременного предоставления льгот, предусмотренные соглашением, то это рассматривается, как ЧП. И в переговорных процессах стороны находят положительное решение. Соглашение, считают в районе, — это доку-

мент, который даёт общее направление в социальное партнёрство. На уровне образовательных учреждений оно осуществляется в рамках коллективного договора.

Как я уже говорил, не сразу руководители и профсоюзные лидеры поняли значение этого документа, хотя райком Профсоюза начал проводить организационную работу больше 10 лет назад. Активизировалась она после вопроса на коллегии администрации округа в декабре 1995 года. К тому времени только 30% образовательных учреждений имели коллективные договоры. В постановлении главы окружной администрации было указано на недостатки в разработке и контроле за выполнением коллективных договоров в учреждениях образования. Этим же постановлением была высказана просьба председателю РК Профсоюза повысить требовательность к руководителям учреждений образования за разработку коллективных договоров. Екатерина Степановна Калайтан (руководитель профсоюза) посчитала, прежде чем повышать требовательность, надо научить профактив. Начали с обеспечения руководителей профорганов необходимой литературой, оформили стенд в райкоме. Совместно с управлением образования при участии Центра управления труда и занятости населения провели несколько семинаров. Активность руководителей учреждений и профорганов повысилась. Через два года уже около 80% учреждений имели коллек-

тивные договоры. И тут райком перешёл к решению следующей задачи — качеству реализации этого документа. Прежде всего решили о качестве коллективного договора можно судить по тому, насколько он улучшает положение работника, как определяет обязательства сторон по обеспечению стабильного, творческого микроклимата в коллективе. Надо было на положительном примере показать, каким должен быть коллективный договор.

Эту задачу Е.С. Калайтан решила так. В первую очередь, сама ознакомилась с содержанием каждого договора, побеседовала с каждым председателем профкома индивидуально. Результаты зафиксированы в специальном журнале, который ведётся с 1995 года. Конечно, времени и сил потрачено много, но результат налицо. Достаточно сравнить записи 1995–1996 гг. и последние. В те годы зафиксированы замечания такого содержания:

- договор принят на один год;
- не включены разделы, предусматривающие льготы для совмещающих работу с обучением;
- недостаточно отражены гарантии профсоюзной деятельности;
- нет или составлено формально положение о порядке распределения фонда доплат и надбавок.

И нынче практически все коллективные договоры также изучены предсе-

дателем РК. Ни один из них не получил подобных замечаний — только предложения. При этом основное внимание обращается на социальную направленность документа.

Вопросы подготовки, принятия коллективных договоров и организации контроля за их выполнением два-три раза в год обсуждаются на заседаниях президиума. Так, за последние три года изучено положение более чем в 30 учреждениях. По итогам приняты постановления президиума райкома Профсоюза. В результате выявлены учреждения образования, коллективные договоры которых рекомендованы для внедрения в практику. Наиболее полно вопросы социальной защиты работников отражены в коллективных договорах школ №№ 19, 17, 48, 62, 132 и других.

О том, что коллективные договоры не являются формальным документом, можно судить по следующему факту. В 62-й школе правом на дополнительный отпуск, зафиксированным в колдоговоре, за последние два года воспользовалось более 50 человек. В этой же школе члены профкома имеют право на материальное поощрение, дополнительные оплачиваемые отпуска за работу, связанную с решением социальных вопросов.

Особое значение придаёт райком Профсоюза приложению к коллективному договору «Порядок распределения фонда надбавок и доплат». Президиум постоянно изучает состояние этого во-

проса. Если сравнить этот документ с его аналогом пятилетней давности, то станет ясно: позитивные изменения значительны. Положение стало более полным, конкретным, распределение фонда средств ведётся в строгом соответствии с ним.

Убедить руководителей и трудовые коллективы школ в необходимости принять коллективный договор оказалось легче, чем дошкольные учреждения и особенно учреждения дополнительного образования. Райком провёл работу с руководителями этих учреждений. На заседании президиума РК Профсоюза вынесен вопрос «О работе администрации и профкомов дошкольных и учреждений дополнительного образования по принятию коллективных договоров». Индивидуальные беседы, подробные консультации, поощрение лучших дали положительные результаты. Сегодня все дошкольные и учреждения дополнительного образования имеют коллективные договоры.

Тесные деловые контакты сложились у райкома Профсоюза с управлением по труду областной администрации. Специалисты управления совместно с райкомом проверили коллективные договоры в 5 учреждениях, результаты рассмотрены на заседании президиума.

Целенаправленная деятельность райкома по подготовке, принятию и контролю за выполнением соглашений и коллективных договоров в округе сняла вопрос: зачем нужен профсоюз? Все убедились: он нужен для того, чтобы совместными усилиями защищать права работающих, а это делается в первую очередь через коллективный договор. Профсоюз стал организующим началом в социальном партнёрстве с работодателем.

В сложившейся практике добиться социального компромисса можно на основе комплекса мер организационного, правового, экономического характера. Иными словами — с помощью социального партнёрства. Его механизм включает разные формы взаимодействия:

- совместная разработка локальных актов по вопросам социально-трудовых отношений образовательного учреждения;
- взаимные консультации при разработке планов социально-экономического развития;
- переговоры по решению конкретных вопросов в целях сближения позиций и выработки компромиссных решений;
- открытость и доступность всех членов коллектива к документам по социальным и другим вопросам.

Таким образом, в учреждениях социальное партнёрство стало реальностью.