Социально-трудовые отношения. Коллективный договор. Профсоюз

Юлия Жижерина

2017 г.



Юлия Жижерина
Бизнес-тренер, эксперт
по трудовым отношениям

сайт http://zhizherina.ru/
эл.почта info@zhizherina.ru
тел. (916) 6019399
скайп Julia_Jijerina
https://vk.com/jijerina
https://www.facebook.com/jijerina
https://www.instagram.com/ujijerina

О чем пойдет речь?

- Социально-трудовые отношения: принципы, участники, уровни.
- Отраслевые отношения: как можно от них отказаться.
- Коллективный договор: риски для работодателей.
- Профсоюз. Пошаговый алгоритм процедуры учета мнения профсоюза.

1. Социально- трудовые отношения

Социально-трудовые отношения- это:

- взаимоотношения между людьми и их группами
- в процессах связанных с трудовой деятельностью
- нацеленные на регулирование качества трудовой жизни
- юридический, психологический, социальный, экономический аспекты

Типы социально-трудовых отношений:

- Патернализм
- Соперничество
- Дискриминация
- Конфликт
- Солидарность
- Социальное партнерство

Социально партнерство – это (ст. 23 ТК РФ):

- взаимоотношения
- между работниками, работодателями (их объединения), органы гос(муниципальной) власти
- направленные на согласование интересов
- в сфере трудовых отношений и связанных с ними отношений

Участники социально-трудовых отношений (ст. 25 ТК РФ):

- работники,
- профсоюзы, иные представительные органы (ст. 31 ТК РФ),
- работодатели,
- объединения работодателей
- государственные и муниципальные органы

Профсоюзы – см. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ

- первичная профсоюзная организация
- общероссийский профсоюз
- межрегиональный профсоюз
- территориальная организация профсоюза

Примеры: *Федерации независимых профсоюзов России, Федерации Московской профсоюзов, Профсоюз работников связи России; Федерация профсоюзов работников морского транспорта, Всероссийский «Электропрофсоюз»*

Объединение работодателей (Федеральный закон от 27.11. 2002 года N 156-ФЗ):

- Общероссийское объединение
- отраслевое (межотраслевое) объединение
- Региональное объединение
- Межрегиональное отраслевое (межотраслевое) объединение
- Территориальное объединение работодателей

Примеры объединений: *Российский союз промышленников и предпринимателей, Объединения Работодателей Электроэнергетики, Российский союз предприятий и организаций химического комплекса; Общероссийское отраслевое объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности; Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга*

Уровни социального партнерства (ст. 26 ТК РФ)

- На государственном уровне (нормативное регулирование - издание законов нормативных актов)
- на региональном, отраслевом уровень (отраслевые и региональные соглашения)
- на локальном уровне, конкретная компания (ЛНА, коллективные договоры

Кому устанавливаем?

Регулирование социально трудовых отношений

- государственное регулирование - Законодательство: ТК РФ и другие законы и нормативные акты
- посредством отраслевых и региональных соглашений
- посредством отраслевых и региональных соглашений (коллективный договор и локальные акты)

Соглашения

Отраслевые и региональные соглашения (ст. 45 ТК РФ)

- Генеральное соглашение
- Межрегиональное соглашение
- Региональное соглашение
- Отраслевое (межотраслевое) соглашение
- Территориальное соглашение

Какие вопросы рассматриваются (ст. 46 ТКРФ):

- оплата труда (в том числе установление размеров минимальных тарифных ставок, окладов, индексация
- гарантии, компенсации и льготы работникам;
- режимы труда и отдыха;
- условия и охрана труда;
- иные

Как устанавливаем?

На кого распространяется (ст. 48 ТК РФ)? Порядок, утв. Приказом Минтруда от 12.11.2015 г. N 860н.

Соглашение на федеральном уровне

Минтруд размещает соглашение на официальном сайте (www.rosmintrud.ru) и направляет для опубликования в журналах "Охрана и экономика труда", "Бизнес России" и газете "Солидарность".

↓

В течении 5 рабочих дней Минтруд направляет Предложение о присоединении к соглашению в "Российскую газету" + на официальном сайте Митруда

↓

Если в течении 30 дней не представили отказ

↓

Автоматически присоединились

Если предоставили отказ → вызываются для беседы → не убедили →
не распространяется

Как устанавливаем?

Примеры:

- Индексация зарплаты (Федеральное отраслевое соглашение по строительству и промышленности строительных материалов на 2014 - 2016 гг.)
- Дополнительные гарантии при увольнении (Федеральное тарифное соглашению в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта на 2016 - 2018 гг.)
- Доплаты (Федеральное отраслевое соглашение по организациям текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности РФ на 2015-2017 гг. – ночное время 40-75 %)
- Доп. гарантии при увольнении - Московское трехстороннее соглашение на 2016-2018 (одновременно увольнение членов одной семьи)

Заключение коллективного договора:

- Инициатива есть?
- Вторая сторона обязана участвовать в коллективных переговорах (ст. 36 ТК РФ)
- Должны подписать в течении 3 мес.
- Если не по всем - протокол разногласий (ст.38 ТК РФ) Повод для коллективного трудового спора (глава 61 ТК РФ)
- Уведомительная Регистрация
- (ст. 50 ТК РФ).

Как устанавливаем?

Инициатива

Предложение должно:

- содержать инициативу о начале коллективных переговоров, о подготовке и заключении коллективного договора (п.1 ст. 36 ТК РФ);
- быть в письменной форме (п.2 ст.36 ТК РФ);
- поступить от представителей работников (п.1 ст.36 ТК РФ).

Кто является представителем работников? (ст. 29 ТК РФ)

- первичной профсоюзной организацией, объединяющей более половины работников организации
- единым представительным органом, сформированным двумя или более первичными профсоюзными организациями
- иные представители, избираемые работниками.

Направляем ответ

Общество с ограниченной ответственностью "Наши успехи"

Председателю профкома
Первичная профсоюзная организация
ООО "Наши успехи"

Исх. № 53 от 03.03.2017

Письмо с ответом на предложение
начать коллективные переговоры

В ответ на Ваше предложение от 01.03.2017 сообщаю о готовности приступить к переговорам по подготовке и заключению коллективного договора на 2017 - 2019 гг.

Представителями со стороны работодателя будут:

-начальник отдела кадров Д.Ф. Пушкова;

- главный бухгалтер И.А. Махина;

- юрисконсульт С.С. Грамова.

Указанные представители имеют право на подготовку и обсуждение проекта коллективного договора.

Генеральный директор Чудов А.В. Чудов

Как устанавливаем?

Коллективные переговоры

Начинаем

Общество с ограниченной ответственностью "Наши успехи"

ПРИКАЗ
о проведении коллективных переговоров

№ 38 15.03.2017 г.

В соответствии со статьей 36 Трудового кодекса Российской Федерации и предложением профсоюзного комитета (Вх. № 51 от 01.03.2017 г.),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Образовать Комиссию по ведению коллективных переговоров по подготовке проекта, заключению коллективного договора, включив в нее представителей от работников и работодателя в следующем составе:

от работодателя:

-начальник отдела кадров Д.Ф. Пушкова;

- главный бухгалтер И.А. Махина;

- юрисконсульт С.С. Грамова.

от работников:

- Пахомов А.А., председатель профсоюзного комитета;

- Зайцева У.К., заместитель председателя профсоюзного комитета.

3. Освободить всех членов Комиссии (от работников и работодателя) от основной работы на время ее заседаний, а (список) - на все время переговоров с сохранением среднего заработка.

4. Комиссии в срок до 31.03.2017 разработать проект коллективного договора (изменений и дополнений), согласовать его условия.

5. Заседания комиссии проводить еженедельно по пятницам в 15.00 с составлением протоколов заседания комиссии.

Заседание Комиссии считается правомочным, а голосование при принятии решений действительным при наличии более половины членов Комиссии каждой из Сторон.

6. Начальнику АХО Муромцеву подготовить кабинет № 5 для ведения переговоров.

7. Руководителям подразделений в срок до 15.04.2017 провести обсуждение проекта коллективного договора в структурных подразделениях, обобщить предложения и замечания, высказанные на собраниях работниками организации.

Генеральный директор Чудов А.В. Чудов

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
Первичной профсоюзной организации ООО «Наши успехи»
Мутнев П.Н.Мутнев
15.03.2017

Как устанавливаем?

Коллективный договор (ст. 40 ТК РФ)

Содержание:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- дополнительные льготы и гарантии отдельным категориям (работники детьми, обучающиеся и т.д.)
- улучшение условий труда , требования охраны труда и т.д.

Судебная практика

- Взыскание единовременного пособия в связи с отработкой определенного стажа у работодателя (см., например, Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 09.06.2015 г. по делу № 33-5603).
- Взыскание доплаты пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, до средней заработной платы соответствующего работника (см., например, Определение Московского городского суда от 12.08.2016 г. № 4г/3-9511/16).
- Взыскание премий - ежемесячных, квартальных, по итогам года (см., например, Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 15.08.2016 г. по делу № 33-15683/2016, Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 31.08.2016 г. по делу № 33-11870).
- Восстановление на работе в связи с нарушением дополнительных гарантий об увольнении, установленных в коллективном договоре (см., например, Апелляционное определение Челябинского областного суда от 18.08.2016 г. по делу № 11-11505/2016).
- Взыскание льгот пенсионерам, вышедшим на пенсию из организации и отработавшим определенный срок (см., например, Апелляционное определение Московского городского суда от 16.11.2016 г. по делу № 33-45705/2016).
- Взыскание дополнительных по сравнению с законодательством, льгот в связи с проживанием на севере, (см., например, Определение Верховного суда Российской Федерации от 1 февраля 2016 г. № 8-КГ15-19).
- Взыскание компенсации морального вреда в связи с профессиональным заболеванием или несчастным случаем, установленной коллективным договором (Постановление Президиума Верховного суда Российской Федерации от 26.10.2016 г. № 6-ПВ16).

Судебная практика

- Взыскание единовременного пособия в связи с отработкой определенного стажа у работодателя (см., например, Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 09.06.2015 г. по делу № 33-5603).
- Взыскание доплаты пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, до средней заработной платы соответствующего работника (см., например, Определение Московского городского суда от 12.08.2016 г. № 4г/3-9511/16).
- Взыскание премий - ежемесячных, квартальных, по итогам года (см., например, Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 15.08.2016 г. по делу № 33-15683/2016, Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 31.08.2016 г. по делу № 33-11870).
- Восстановление на работе в связи с нарушением дополнительных гарантий об увольнении, установленных в коллективном договоре (см., например, Апелляционное определение Челябинского областного суда от 18.08.2016 г. по делу № 11-11505/2016).
- Взыскание льгот пенсионерам, вышедшим на пенсию из организации и отработавшим определенный срок (см., например, Апелляционное определение Московского городского суда от 16.11.2016 г. по делу № 33-45705/2016).
- Взыскание дополнительных по сравнению с законодательством, льгот в связи с проживанием на севере, (см., например, Определение Верховного суда Российской Федерации от 1 февраля 2016 г. № 8-КГ15-19).
- Взыскание компенсации морального вреда в связи с профессиональным заболеванием или несчастным случаем, установленной коллективным договором (Постановление Президиума Верховного суда Российской Федерации от 26.10.2016 г. № 6-ПВ16).

Создание профсоюза

трем работникам провести собрание и принять решение об создании профсоюза (ст. 2 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ).

По итогам этого собрания оформляются документы:

- решение о создании профсоюза;
- решение об утверждении его устава;
- условие о формировании руководящих и контрольно-ревизионных органов профсоюза.

Форма существования профсоюза в конкретной организации:

- первичная профсоюзная организация (собственный устав)
- ППО часть большого профсоюза (отраслевого, межотраслевого, общероссийского) - устав профсоюза.

Условия для профсоюза (ст. 32 ТК РФ)

- бесплатное пользование оборудование для проведения заседаний, хранения документации,
- помещения,
- транспортные средства
- средства связи,
- возможности размещения информации в доступном для всех работников месте.

Если в компании более 100 человек, то как минимум (Ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ):

- одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение,
- оргтехнику,
- средства связи
- необходимые нормативные правовые документы.

Пример. Приказ о создании условий профсоюзу

Общество с ограниченной ответственностью «Пуск»

ПРИКАЗ

№78 10.11.2016

г.Москва

В целях реализации прав первичной профсоюзной организации (далее – ППО) ООО «Пуск» на основании ст. ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ,

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Начальнику административно-хозяйственного отдела Мурзину П.В. Предоставить первичной профсоюзной организации для проведения заседаний помещение №25 на первом этаже с 17 до 19 часов во вторник и четверг еженедельно по запросу председателя ППО.
2. Начальнику административно-хозяйственного отдела Мурзину П.В. предоставлять по письменному запросу (не позже 18 часов предыдущего дня) председателя ППО Мутнова П.Р. легковой автомобиль ОК225М для нужд профсоюза.
3. Секретарю Миайловой К.Б. допускать председателя ППО Мутнова П.Р. к использованию копировального аппарата в приемной компании.
4. Начальнику ИТ-отдела Перову В.К. допускать председателя ППО Мутнова П.Р. к использованию персонального компьютера ИНВ№2435 для использования в целях подготовки материалов для работы ППО.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой

Генеральный директор Малышев Малышев А.В.

Учет мнения ППО

- При разработке локальных актов:
- ПВТР (ст.190 ТК РФ)
- Положение об оплате (ч.4 ст. 135 ТКРФ)
- График отпусков (ст.123 ТКР Ф)
- График сменности (ч.3 ст.103 ТК РФ)
- Инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ)
- Положение о вахтовом методе (ст. 297 ТК РФ)
- Положение об обучении работников (ч.3 ст.196 ТКРФ)
- Приказ, об отверждении норм труда (ст. 158 ТК РФ)
- Приказ об утверждении формы расчетного листка (ст.137 ТК РФ)
- Приказ об утверждении перечня должностей с неармированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ)
- Приказ о введение и отмена режима неполного рабочего дня при угрозе массового увольнения сотрудников (ч. 5, 7 ст. 74 ТК РФ) и некоторые другие

Учет мнения ППО

увольнении инициативе работодателя (ст. 373 ТК РФ) в следующих случаях:

- Сокращение численности или штата сотрудников, являющихся членами профсоюза (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
- Несоответствие сотрудника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации (подтвержденной результатами аттестации) (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
- Неоднократное неисполнение сотрудником, являющимся членом профсоюза, трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

Учет мнения при ЛНА

- проект ЛНА (например, Положение об оплате труда, Правила внутреннего трудового распорядка) либо проект приказа об увольнении, привлечении в сверхурочной работе или к работе в выходной день
- обоснование к документу (пояснение, для чего принимается лояльный и как в нем учтены интересы сотрудников)
- Сопроводительное письмо к ним (рекомендуется)

Пример. Сопроводительное письмо об учете мнения

Общество с ограниченной ответственностью «Пуск»

Исх № 541 от 10.11.2016

Профком первичной
профсоюзной организации ООО «Пуск»

О согласовании новой редакции Правил внутреннего трудового распорядка ООО «Пуск"

В связи с изменяем сроков выплаты заработной платы и определением порядка и размера индексации заработной платы в ООО №Пуск» разработала новая редакция Правил внутреннего трудового распорядка.

В соответствии со ст. 373 ТК РФ прошу рассмотреть проект правил внутреннего трудового распорядка и дать мотивированное мнение о возможном утверждении данной редакции.

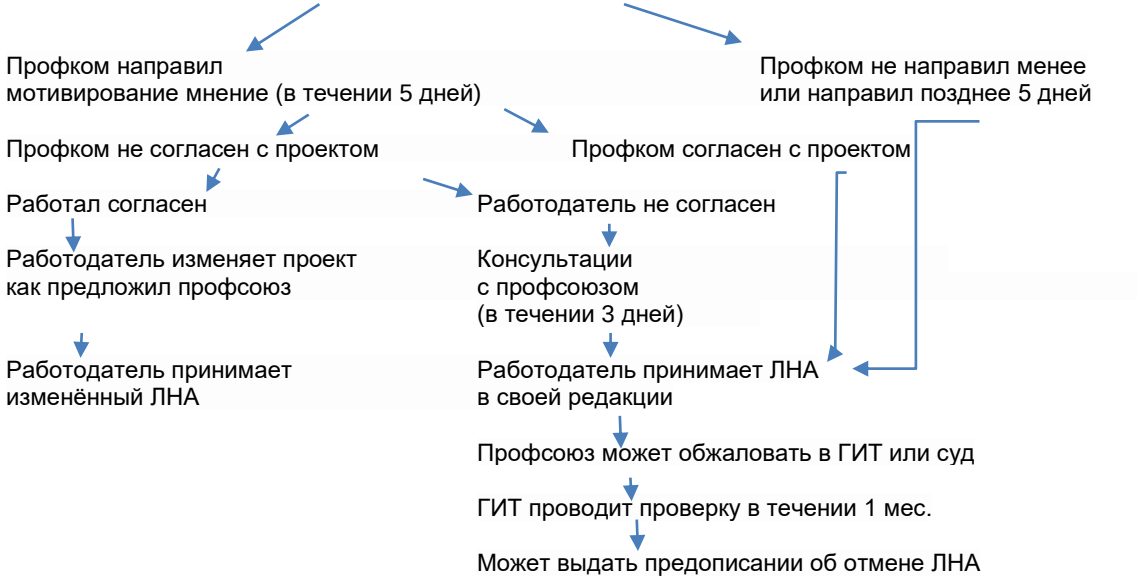
Приложение:

Проект новой редакции Правил внутреннего трудового распорядка на10 л. в 1 экз.

Генеральный директор Малышев А.В. Малышев

Схема взаимодействия с профкома при учете мания

После направления запроса схема взаимодействия с профкомом такова:



Учет мнения при увольнениях (ст.373 ТК РФ):

- проект приказа,
- копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.
- Профсоюз предоставляет мнение в течении 7 дней, а не 5, как в случае с локальными актами
- ГИТ в течение десяти дней (а не месяца, как в случае с ЛНА) рассматривает вопрос
- в п. 26 Постановления Пленума Верховного Суда Российской федерации от 17.03.2004 N - увольнение незаконно, если не учтено мнение профсоюза

Согласование увольнения профсоюзных лидеров

- предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).
- Председатели профкома и заместители
- В течение 7 рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, - вышестоящий выборный профсоюзный орган представляет в письменной форме работодателю свое решение
- Если данная ППО не является четью крупного профсоюза - то нет
-

Спасибо за внимание