



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР 2018-2020 – ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ!

Свои подписи под новым коллективным договором поставили гендиректор АО «ЦС «Звездочка» Сергей Маричев и председатель профсоюзной организации Алексей Кукушкин.

Многие слышали о том, что на «Звездочке» подписан новый коллективный договор. Кто-то знает, что этот документ действовал и ранее, и даже был признан одним из лучших в российском судостроении. Но далеко не каждый представляет, чем коллективный договор может быть полезен лично для него. Итак, что же это за документ и зачем он нужен конкретно работнику?

Понимание хорошей работы у каждого свое. Но в

целом – это когда и зарплата достойная, и рабочее место безопасное, и коллектив дружный. А если работник, особенно молодой, не хочет всю жизнь работать на одном месте, хочет расти и профессионально и по карьерной лестнице? А для другого важно отдохнуть и подлечиться, пусть и не на заграничных курортах? А третий был бы признателен за любую помощь в решении жилищного вопроса? Эти и другие возможности в определенной мере как раз и предоставляет коллективный договор.

Не секрет, что сегодняшний Трудовой кодекс работнику обещает минимум. Если же вы хотите добиться большего, достойных условий труда, дополнительных льгот, необходим коллективный договор.

Но ведь есть трудовой договор. Зачем еще коллективный?

Трудовой договор заключают в ситуации «один на один». В нем, как правило, именно работодатель навязывает свое мнение. А коллективный договор отражает интересы всего коллектива,

КОРОТКОЙ СТРОКОЙ

На состоявшемся в Санкт-Петербурге заседании Президиума Центрального комитета Общероссийского профсоюза работников судостроения, судоремонта и морской техники представители крупнейшей первички обсудили перспективы сотрудничества с руководством АО «ОСК», а также результаты выполнения Отраслевого соглашения.

Подписан Меморандум о согласовании позиции АО «ОСК» и Профсоюза в части совместной работы по разработке и внедрению единой унифицированной системы оплаты труда и проекта типового коллективного договора. Это важный рычаг воздействия профсоюза на решения ОСК, затрагивающие интересы работников общества.

...

По предложению председателя профкома «Звездочки» Алексея Кукушкина в повестку предстоящего в марте заседания Центрального комитета Судпроф включены вопросы о внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в интересах работников.

Профсоюзный лидер «Звездочки» предложил внести уточнение в статью 128, дающее право работающему пенсионеру делить отпуск без оплаты в течение года. А также в статью 104 с целью уменьшения нормального числа рабочих часов для работников, работающих в режиме суммированного учета рабочего времени и находящихся в ежегодном оплачиваемом или учебном отпуске, временно нетрудоспособным на количество часов такого отсутствия, приходящегося на рабочее время.

...

В Общероссийском профсоюзе работников судостроения, судоремонта и морской техники дан старт проекту электронного учета членов профсоюза, призванному упорядочить и облегчить предоставление работникам различных льгот и гарантий, обобщить и использовать в интересах членов профсоюза накопленный опыт организационной, информационной и правозащитной работы.

Пилотной площадкой выбрана профсоюзная организация «Звездочки», как наиболее продвинутая в информационной работе и имеющая развитый пакет различных льгот и гарантий для членов профсоюза.

более продуман, лучше защищает каждого работника. Подготовка коллективного договора происходит с участием многих сотрудников, в ходе работы над ним каждый имеет возможность внести свое предложение. Поэтому больше вероятность того, что будут предусмотрены все нюансы.

Что можно включить в коллективный договор?

Любые льготы, сверх установленных трудовым законодательством. Все зависит от того, как удастся договориться коллективу с работодателем. Можно зафиксировать сроки выплаты зарплаты, порядок ее индексации, определить соотношение между минимальной тарифной ставкой и минимальным окладом. Можно предусмотреть льготы на покупку жилья, средства на укрепление здоровья, дополнительные гарантии работникам, попавшим под сокращение, доплаты пенсионерам, меры поддержки многодетных семей.

А можно и зарплату на миллион, и отдых на Канарах всем заводом?

Теоретически можно, но практически бессмысленно требовать у работодателя то, чего он в принципе не может дать. Требование зарплаты любой ценой может привести к краху предприятия и потере работы. Важно найти разумный баланс требований и возможностей. Работника можно стимулировать по-разному. Если нет средств для дополнительных выплат, можно предоставить, например, сокращенный рабочий день или дополнительное время отдыха, возможность пользоваться какими-то услугами.

Работа над колдоговором требует времени и соответствующей подготовки. Но совсем не обязательно, что все работники должны ею заниматься. На предприятии формируется комиссия, в состав которой входят представители работников и работодателя. Для этого и существует

профком, который является представителем работников. Но профкому важна активная позиция и поддержка самого коллектива. От каждого из нас зависит, будет ли у нас достойная зарплата, насколько комфортно мы будем чувствовать себя на рабочем месте, станет ли с нами считаться работодатель.

С чего начинается работа над коллективным договором?

Прежде всего со сбора предложений. Ведь процесс формулирования требований и определения приоритетов должен включать в себя обмен мнениями между членами профсоюза. Еще в феврале прошлого года мы начали эту работу и в оговоренный срок поступило 65 конкретных предложений от цехов и отделов. Все они были проанализированы и обобщены, чтобы сконцентрировать внимание на нескольких основных направлениях, которые (и это ясно обеим сторонам переговорного процесса) должны быть решены, чтобы прийти к соглашению в целом. Мы определили четыре основных направления: зарплата, охрана труда, социальные гарантии работникам и ветеранам, гарантии профсоюзной деятельности.

И что дальше?

А дальше – предложение генеральному директору о начале проведения переговоров, создание комиссии и ежедневная скурпулезная работа на протяжении почти трех месяцев. Понимая, что работать придется в условиях реального сокращения социальных льгот и гарантий по всей России, мы предприняли меры, направленные на успех колдоговорной кампании. Во-первых, взяли на вооружение опыт наших коллег из других отраслей. Во-вторых, провели коллективные акции, в том числе пикетирование заводских проходных с соответствующими требованиями. И, наконец, определили задачу минимум – сохранить все ос-

новные льготы и гарантии для работников, и задачу максимум – насколько возможно расширить перечень и размер предоставляемых льгот.

Каков результат?

Обе задачи – и задача минимум, и задача максимум – выполнены. Коллективный договор не только сохранил основные льготы и гарантии, но и получил новое содержание. Проиндексированы выплаты работникам в результате несчастного случая или профессионального заболевания. Не просто сохранен пункт об обязательной ежегодной индексации тарифных ставок и должностных окладов, а конкретизирована дата – не позднее 1 мая. Не только сохранены все социальные выплаты работникам и ветеранам – а это и материальная помощь в различных жизненных ситуациях, выплаты в связи с юбилейными датами, выходом на заслуженный отдых, рождением ребенка – размер выплаты родителям первоклассников к 1 сентября удвоен. В ходе ведения переговоров принят еще ряд важных решений, касающихся охраны труда и обеспечения спецодеждой.

Произошел ряд серьезных изменений в привычных направлениях работы. Теперь администрация предприятия финансирует отдых работников исключительно в филиале ЛОК «Звездочка-Юг» в Анапе. Если же Вы хотите отдохнуть или подлечиться в другом месте – то это можно сделать как и раньше через профком, но только членам профсоюза. Кроме того, если Вы работаете во вредных условиях труда и по результатам медицинского осмотра Вам рекомендовано санаторное лечение – такую путевку теперь можно получить бесплатно.

Существует ли идеальный коллективный договор?

Идеального коллективного договора быть не может. Это всегда, как говорится, шту-

чая работа. Он формируется для каждого предприятия с учетом именно его специфики. В этом смысле чем больше на предприятии опыт колдоговорной работы, тем больше нюансов вносится в договор, тем более он совершенен. У нашего договора солидная база. В предыдущие годы он признавался лучшим и в Архангельской области, и в профсоюзе работников судостроения и судоремонта, объединяющем предприятия отрасли по всей России. Кто-то гордится тем, что у них на предприятии в принципе есть коллективный договор, мы же гордимся его реальным содержанием и шириной охвата.

А будет ли все это выполняться?

Заключить коллективный договор – дело важное, но не единственное. Необходимо еще постоянно контролировать его выполнение. Контроль, в соответствии с ТК РФ, осуществляется органами по труду и сторонами социального партнерства. А в соответствии с коллективным договором конкретно – комиссией по регулированию социально-трудовых отношений и ведению коллективных переговоров, которая рассматривает выполнение условий договора по полугодиям, а информация о выполнении публикуется в информационном вестнике «Трудовая вахта». До сих пор этот порядок соблюдался и в будущем будет сохранен.

Где можно ознакомиться с полным текстом коллективного договора?

Коллективный договор уже опубликован в информвестнике «Трудовая вахта» и будет издан в виде отдельной брошюры. С текстом можно ознакомиться в заводском профсоюзном комитете, у руководителя или председателя профсоюзной организации структурного подразделения, в отделе кадров и на внутреннем web-сайте предприятия.