

## Коллективный договор – это не декларация о намерениях



**С.Е. ЕРЁМИН,**  
председатель профкома  
ГУ МО «Мособлгосэкспертиза»

они правы. Очень часто во многих организациях коллективные договоры являются скорее документами, закрепляющими морально-этические обязательства сторон, нежели документами, за исполнение которых они несут ответственность друг перед другом.

Хотя первичная профсоюзная организация ГУ МО «Мособлгосэкспертиза» была создана сравнительно недавно, в декабре 2001 г., нами уже были проведены две коллективно-договорные кампании, появился определенный опыт по формированию в учреждении основ системы коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и установлению партнерских отношений с работодателем, которым мы стараемся делиться на страницах «Информационного вестника».

В мае 2006 г. первичная профсоюзная организация ГУ МО «Мособлгосэкспертиза» заключила с работодателем новый коллективный договор сроком на три года. Его заключению предшествовала большая подготовительная и переговорная работа со стороны профкома.

Во-первых, профком определил основную цель колдоговорной кампании - добиться в ходе переговорного процесса не только сохранения уже существующих социальных гарантий, но и включения в коллективный договор новых льгот, гарантий и преимуществ для сотрудников нашего учреждения.

Во-вторых, подготовленный проект коллективного договора был доведен для изучения всем рядовым членам профсоюза.

Решения состоявшегося VI съезда ФНПР нацеливают все профсоюзные организации на активную работу по совершенствованию и дальнейшему развитию на всех уровнях системы социального партнерства и повышению ее роли в защите социально-экономических прав и интересов наемных работников. Для первичных профсоюзных организаций принципы социального партнерства реализуются в первую очередь через механизм коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на предприятии.

Ключевая роль в защите интересов работников конкретной организации принадлежит коллективному договору – фундаменту всей системы российского трипартизма. В определенных кругах сложилось достаточно пренебрежительное отношение к коллективным договорам. Такое мнение об этом правовом акте базируется на том, что коллективные договоры, как правило, или не выполняются, или выполняются не в полном объеме. Можно сказать, что отчасти

Все поступившие пожелания и предложения были всесторонне изучены и рассмотрены на заседании профкома. Мы старались не вносить в коллективный договор те пожелания и предложения, которые по разным объективным причинам останутся невыполненными. Брать заранее невыполнимые обязательства не делает чести ни профсоюзу, ни директору учреждения.

В-третьих, анализ замечаний и альтернативных предложений, поступивших со стороны работодателя. Естественно, возникали споры и «особые мнения», допускались компромиссы по тому или иному вопросу на комиссии по коллективным переговорам. Но, если мы и уступали в чем-то руководству учреждения, то настаивали и обязательно выигрывали в другом.

Наверное нет необходимости подробно останавливаться на тех социальных гарантиях, компенсациях, льготах и преимуществах, которые зафиксированы в новом коллективном договоре нашего учреждения (отдельные основные изменения и дополнения приведены в нижепубликуемой сравнительной таблице). Достаточно сказать, что по уровню социальной защищенности работников он один из лучших среди коллективных договоров организаций и предприятий строительного комплекса Подмосковья. Самое главное, что рядовые члены профсоюза нашего учреждения пользуются ими в полном объеме

Однако, заключив коллективный договор, необходимо помнить, что жизнь будет постоянно вносить в него коррективы и что профком обязан осуществлять регулярный контроль за выполнением его положений. Нельзя оставлять без внимания невыполнение работодателем того или иного пункта коллективного договора. Иначе это уже не основной правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в учреждении, а просто фикция, пустая декларация о намерениях. От этого и авторитет нашей первичной организации может сползти к нулю, и пойдут опять работники решать свои проблемы в одиночку к директору учреждения.

Особо следует отметить, что первичная профсоюзная организация ГУ МО «Мособлгосэкспертиза» не успокоилась, добив-

шись включения в коллективный договор льгот и преимуществ для своих членов, она и в дальнейшем намерена на паритетной основе с руководством учреждения использовать и совершенствовать механизм коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений для успешной реализации учреждением совместно выработанных целей.

В декабре 2006 г. истекает срок полномочий выборных профсоюзных органов ГУ МО «Мособлгосэкспертиза», на отчетно-выборном собрании нам предстоит подвести итоги нашей пятилетней деятельности, выработать новые цели и задачи профсоюзной организации, избрать новый состав профкома, ревизионной комиссии и совместных с работодателем комиссий, определенных коллективным договором.

Сегодня первичные профсоюзные организации должны руководствоваться требованиями современности, искать и внедрять новые формы и методы профсоюзной работы, направленные на повышение активности и авторитета профсоюза, роста его влияния. Только при условии внутреннего организационного единства, устойчивого финансового положения профсоюзная организация способна добиться решения задач по представительству и защите социально-трудовых прав и законных интересов своих членов в ходе коллективных переговоров.

В связи с этим хотелось бы выразить уверенность, что первичная профсоюзная организация ГУ МО «Мособлгосэкспертиза» и дальше будет оказывать положительное влияние на финансово-экономические результаты деятельности учреждения, направлять работников учреждения на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, стремиться к росту общественного престижа и деловой репутации профсоюза в учреждении, обеспечивать реальную защиту как индивидуальных, так и коллективных интересов членов профсоюза во взаимоотношениях с работодателем, соблюдать полную финансовую прозрачность в расходовании средств профбюджета.

**СРАВНИТЕЛЬНАЯ ТАБЛИЦА**  
**основных изменений и дополнений, внесенных**  
**в Коллективный договор ГУ МО «Мособлгосэкспертиза» 2006 г.**

Раздел Коллективного договора	Краткое содержание положения в Коллективном договоре 2003 г.	Краткое содержание положения в Коллективном договоре 2006 г.
Оплата труда	<p>Работодатель обязуется выплачивать заработную плату работникам, выполняющим свои установленные должностные обязанности при условии полного рабочего дня в размере не ниже прожиточного минимума, установленного в Московской области.</p> <p>При выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем, но не может быть более 50% должностного оклада.</p>	<p>Работодатель обязуется <b>устанавливать размер минимального должностного оклада работнику Учреждения</b>, выполняющему свои установленные должностные обязанности при условии полного рабочего дня в размере не ниже прожиточного минимума, установленного <b>для трудоспособного населения в Московской области</b></p> <p>При выполнении должностных обязанностей временно отсутствующего работника замещающему работнику <b>устанавливается доплата в размере до 100% должностного оклада временно отсутствующего работника.</b></p>
Вопросы занятости	Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (до 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.	Лицам, получившим уведомление об увольнении по <b>п.п. 1-3 ст. 81 ТК РФ</b> , предоставляется до 8 рабочих часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка
Рабочее время и время отдыха	Работник имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска следующей продолжительности: - в связи с первым бракосочетанием работника Учреждения — 3 дня;	Работник имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска следующей продолжительности: - в связи с <b>бракосочетанием</b> работника Учреждения — 3 дня; - <b>по иным особым обстоятельствам по согласованию с администрацией Учреждения.</b>

<p>Охрана труда и здоровья</p>	<p>Работодатель обязуется ежегодно заключать со страховой медицинской компанией договор на дополнительное медицинское страхование Работников, предусматривающий полную или частичную оплату госпитализации Работников.</p>	<p><b>Работодатель обязуется обеспечивать приобретение за счет собственных средств работникам Учреждения, занятых эксплуатацией здания, уборкой служебных помещений, мест общего пользования и территории специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты помимо установленных типовых отраслевых норм их бесплатной выдачи.</b></p> <p>Работодатель обязуется ежегодно заключать со страховой медицинской компанией договор на дополнительное медицинское страхование Работников Учреждения, предусматривающий полную или частичную оплату <b>обследования, лечения</b> и госпитализации Работников Учреждения <b>в стационарных медицинских учреждениях РФ.</b></p>
<p>Социальные льготы и гарантии</p>	<p>Работодатель оказывает материальную помощь Работникам:</p> <p>в связи с регистрацией первого брака - в размере до двух должностных окладов; в связи серебряной или золотой свадьбой — в размере до двух должностных окладов;</p>	<p>Работодатель оказывает материальную помощь Работникам:</p> <p><b>- в связи с выходом работника Учреждения на пенсию по возрасту или по инвалидности в результате общего заболевания - в размере до пяти должностных окладов при условии стажа работы его в Учреждении не менее одного года;</b></p> <p><b>- в связи с бракосочетанием работника Учреждения – в размере двух должностных окладов;</b></p> <p><b>- в связи с празднованием юбилея свадьбы (25 лет и каждые последующие 5 лет) – в размере двух должностных окладов;</b></p>

- в связи со смертью близких родственников - в размере до двух должностных окладов;

- в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству профсоюзного комитета или руководителя структурного подразделения Учреждения.

- в связи со смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, сын, дочь, родные брат и сестра) - в размере двух должностных окладов или компенсирует документально подтвержденные расходы на погребение и ритуальные услуги в размере до 30 МРОТ, применяемого для регулирования оплаты труда на федеральном уровне;

- в связи с бракосочетанием детей работника - в размере одного должностного оклада;  
 - в связи с проводами детей в армию - в размере одного должностного оклада;

- в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству профсоюзного комитета и начальника управления Учреждения - в размере до трех должностных окладов.

**В связи со смертью работника Учреждения Работодатель компенсирует его семье документально подтвержденные расходы на погребение и ритуальные услуги в размере до 50 МРОТ, применяемого для регулирования оплаты труда на федеральном уровне.**

**Работодатель премирует Работников:**

- в связи с празднованием ими юбилейных дат со дня рождения (женщины - 50 лет и каждые последующие 5 лет, мужчины - 50, 60 лет и каждые последующие 5 лет) – в размере до двух должностных окладов;

- в связи с награждением почетными знаками, грамотами, присвоением почетных званий по ходатайству профсоюзного комитета и начальника Управления Учреждения



Работодатель обязуется предоставлять по ходатайству профсоюзного комитета Работникам Учреждения, нуждающимся в санаторно-курортном лечении возможность льготного приобретения путевок.

Работники, имеющие детей до 14 лет, по ходатайству профсоюзного комитета обеспечиваются путевками в детские оздоровительные лагеря на территории РФ за 30% от их полной стоимости или бесплатно.

Работодатель осуществляет полную оплату содержания детей Работников в детских дошкольных учреждениях, но не свыше 1000 руб. в месяц.

**– в размере до 15 МРОТ, применяемого для регулирования оплаты труда на федеральном уровне;**  
**- в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству профсоюзного комитета и начальника управления Учреждения - в размере до двух должностных окладов.**

Работодатель обязуется предоставлять по ходатайству профсоюзного комитета Работникам Учреждения, нуждающимся **в реабилитационном** или особом санаторно-курортном лечении, возможность льготного **или бесплатного приобретения путевок в санатории, расположенные на территории РФ.**

Работодатель обязуется обеспечивать по ходатайству профсоюзного комитета Работникам Учреждения, имеющим детей **от 7 до 15 лет, приобретение путевок на одну смену в детские санаторные** и оздоровительные лагеря на территории РФ **бесплатно.**  
**Работодатель обязуется предоставлять по ходатайству профсоюзного комитета Работникам Учреждения, имеющих детей до 7 лет, возможность льготного или бесплатного приобретения путевок на одну смену в санаторий «мать и дитя» на территории РФ.**

Работодатель осуществляет компенсацию расходов Работников Учреждения на содержание их детей в детских дошкольных учреждениях в размере не более **2000 руб.** в месяц.

<p><b>Гарантии деятельности профсоюзной организации</b></p>		<p>Работодатель обязуется ежегодно по ходатайству Профсоюза выделять денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере не менее 0,3 % от фонда оплаты труда (ст. 377 ТК РФ).</p> <p>Профсоюз имеет право создавать свои собственные комиссии по проверке деятельности и соблюдению норм трудового права в структурных подразделениях Учреждения. Работодатель по согласованию с Профсоюзом издает соответствующее распоряжение, позволяющее членам комиссии иметь необходимые права и полномочия для осуществления проверки.</p>
---	--	--

### Поздравляем !

*Президиум Московской областной общественной организации профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации наградил первичную профсоюзную организацию государственного учреждения Московской области «Мособлгосэкспертиза» Дипломом за I место в смотре-конкурсе «Лучший коллективный договор среди государственных учреждений и государственных унитарных предприятий Московской области в 2005 году».*

*Первого заместителя директора ГУ МО «Мособлгосэкспертиза» Стародубцева Александра Григорьевича с награждением Почетной грамотой Президиума Московской областной общественной организации профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации за многолетний добросовестный труд и активное участие в деятельности профсоюза*