

Рекомендации профсоюзным организациям при заключении коллективных договоров, которые позволят повысить устойчивость профсоюза при возможном внешнем давлении

Приведенные ниже варианты положений коллективного договора могут иметь разную степень актуальности в зависимости от текущих взаимоотношений профсоюза и работодателя. Есть пункты, которые профсоюзная организация может считать несвоевременными или даже побуждающими работодателя настороженно относиться к профсоюзу. Однако есть положения, имеющие критическое значение при возможном ухудшении отношений между профсоюзом и работодателем (это в т.ч. смена руководства, собственника, внешние факторы и т.д.), на которые следует обратить особое внимание: это пункты 1, 2, 2.2, 4, 5.

Пункт коллективного договора	Комментарий
<p>1. Работодатель предоставляет Профсоюзной организации в бесплатное ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ пользование помещение(я), РАСПОЛОЖЕННОЕ(ЫЕ) по адресу: г. Дальний, ул. Советская, 75, 2 этаж, кабинет 288, со всем оборудованием, отоплением, электроэнергией, освещением, средствами внутренней и междугородней телефонной связи, современной оргтехникой, в том числе компьютер(ы), подключенный к сети с доступом в "Интернет", к электронной почте, ремонтом и обслуживанием помещений техническими средствами, канцелярскими товарами, мебелью, уборкой и охраной. К предоставленному работодателем Профсоюзной организации помещению должен быть ОБЕСПЕЧЕН СВОБОДНЫЙ ДОСТУП РАБОТНИКОВ.</p>	<p>Данный пункт предлагается вносить в коллективный договор, так как уже существует практика переселения профкомов в менее удобные для работы помещения (меньше площадь, проблемы с ремонтом или отоплением, трудности доступа членов профсоюза к помещению). Если указать точные координаты места нахождения профкома, то изменения будут возможны только через внесение изменений в коллективный договор по согласию профсоюза.</p>
<p>1.1. Издержки, понесенные первичной профсоюзной организацией или профсоюзом, в который входит первичная профсоюзная организация, при невыполнении работодателем вышеуказанного пункта коллективного договора стороны признают убытками первичной профсоюзной организации или профсоюза, в который входит первичная профсоюзная организация. Вышеуказанные издержки подлежат возмещению работодателем, в т.ч. в досудебном порядке.</p>	<p>На подобном пункте стоит настаивать если отношения профсоюза и работодателя уже перешли определенную грань, когда уже мало надежды на их выравнивание. Законодательство не относит четко гарантии деятельности профсоюза к гражданско-правовым отношениям. Поэтому, если первичке или территориальной организации в интересах первички, приходится снимать помещение для работы или покупать орг.технику и т.п., то без подобного пункта такие расходы не попадут под понятие убытков.</p>
<p>2. При наличии ПОДТВЕРЖДЕННОГО РАБОТОДАТЕЛЕМ (можно указать конкретный способ подтверждения, например соответствующей отметкой на копии заявления работника) получения письменных заявлений работников работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет из заработной платы работников на счет, УКАЗАННЫЙ Профсоюзной организацией, членские и ИНЫЕ профсоюзные взносы работников, являющихся членами профессионального союза, а также денежные средства от работников, не являющихся членами профессионального союза. Работодатель не имеет права задерживать перечисление</p>	<p>Этот пункт поможет уточнить неоднозначность законодательства, в котором обязанность работодателя удерживать и перечислять профсоюзные взносы возникает при наличии заявлений. Поэтому участились случаи, когда работодатели ссылаются на утрату переданных заявлений и интерпретируют законодательство так, что якобы при этом не важно, передавались они или нет работодателю ранее. Рекомендуется делать копии заявлений на удержание взносов и ставить на них отметку получения уполномоченными сотрудниками</p>

Профсоюзной организации указанных средств.	<p>работодателя.</p> <p>Нужно обратить внимание, что законодательство предполагает обязанность работодателя удерживать и перечислять только членские профсоюзные взносы. Поэтому, когда профсоюз собирает, скажем, добровольные взносы в кассу взаимопомощи и т.п., то возникают проблемы с их удержанием. Эта ситуация учтена в предлагаемом положении колдоговора.</p>
2.1. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН принимать у Профсоюзной организации письменные заявления работников на перечисление из их заработной платы профсоюзных взносов и иных денежных средств, а также обязан ПОДТВЕРЖДАТЬ получение им указанных заявлений работников (можно указать конкретный способ подтверждения, например соответствующей отметкой на копии заявления работника).	<p>Не редки случаи уклонения работодателя от получения заявлений на удержание взносов, так как законодательством этот момент не отрегулирован. Хотя данный пункт стоит включать в коллективный договор не во всех случаях, но он способен восполнить соответствующий пробел в нормативной базе.</p>
2.2. При наличии ПОДТВЕРЖДЕННОГО РАБОТОДАТЕЛЕМ (можно указать конкретный способ подтверждения, например соответствующей отметкой на копии заявления работника) получения письменных заявлений работников на перечисление из заработной платы работников профсоюзных взносов и иных денежных средств и отсутствием удержания работодателем из заработной платы данных работников профсоюзных взносов и иных денежных средств, работодатель обязан выплатить Профсоюзной организации КОМПЕНСАЦИЮ за нарушение прав профсоюзов в размере не удержанных из заработной платы работников профсоюзных взносов и иных денежных средств.	<p>Следует учитывать, что с правовой точки зрения существует значительная разница между фактом удержания и неперечисления профвзносов и отказом от удержания взносов. И то и другое является нарушением законодательства, но с разными уровнями ответственности.</p> <p>Поэтому необходимо предусмотреть меры по финансовой устойчивости профсоюза в условиях отказа работодателя от удержания взносов.</p>
2.3. Работодатель и Профсоюзная организация ежемесячно составляют и подписывают документ сверки размера удержанных и перечисленных работодателем профсоюзных взносов, а при возникновении разногласий по вышеуказанной сверке, работодатель указывает в данном документе данные о работниках, с которых удержан и (или) перечислен профсоюзный взнос.	<p>Данный пункт необходим, чтобы снять разногласия по поводу учетной политики в части удержания и перечисления профсоюзных взносов.</p>
3. Работодатель обязан безвозмездно предоставить Профсоюзной организации возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах, можно указать количество мест). Перечень мест(а) размещения информации ПИСЬМЕННО СОГЛАСУЕТСЯ работодателем с Профсоюзной организацией. Место(а) размещения информации должны предусматривать возможность размещение материалов ОБЩИМ РАЗМЕРОМ НЕ МЕНЕЕ 90 x 60 см.	<p>Законодательством не отрегулировано, как именно профсоюз и работодатель определяют конкретику размещения информационных стендов. Поэтому часто предлагаются места размещения недоступные для просмотра работниками, проводятся самопроизвольные переносы стендов без согласия профсоюза или предлагается размещать информацию в формате одного листа А4.</p>
4. Работодатель бесплатно предоставляет зал	<p>Восполняется пробел законодательства в</p>

<p>для проведения профсоюзных собраний (конференций) работников (членов профсоюза) с указанием желаемого количества мест (можно указать желаемое количество непосредственно в коллективном договоре).</p>	<p>части определения вместимости зала для проведения профсоюзных мероприятий.</p>
<p>5. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по соглашению работодателя и первичной профсоюзной организации (наименование ППО).</p>	<p>Следует учитывать, что у первичной организации может быть членство в профсоюзе более 50% на момент подписания коллективного договора. Потом численность членов профсоюза может упасть ниже 50%, в том числе из-за давления работодателя. Поэтому лучше сразу определять эксклюзивное право именно вашего профсоюза подписывать от работников изменения и дополнения коллективного договора, указав наименование своей организации прямо в предлагаемом пункте.</p>