

Единые правила для большой корпорации

С 2015 года между АО «ОСК» и социальными партнёрами ведётся последовательная и системная работа по взаимодействию в области производственных и социальных отношений.

В феврале 2018 года АО «ОСК», Российский профессиональный союз работников судостроения (РПРС) и Межрегиональный профессиональный союз работников судостроения, судоремонта и морской техники (Судпроф) подписали Меморандум о согласовании позиции АО «ОСК» и отраслевых профсоюзных организаций. В нём стороны социального партнёрства заявили о своих намерениях создать совместную рабочую группу по разработке и внедрению Типового коллективного договора обществ Группы ОСК.

В 2021 году приказом генерального директора АО «ОСК» А.Л.Рахманова создана и начала свою деятельность рабочая группа, определён её состав и порядок работы над документом.

Активное обсуждение проекта началось в марте 2022 года, и теперь встречи проводятся ежемесячно, до полного формирования текста документа.

Зачем нужны новые правила, какая работа уже проведена и что ещё предстоит сделать – Вы узнаете в интервью с членами рабочей группы по разработке и внедрению Типового коллективного договора обществ Группы ОСК.

Зачем нужен Типовой коллективный договор? Какова цель его разработки?

Эдуард Бобрицкий, заместитель генерального директора по административному управлению и организационному развитию АО «ОСК»:

«Работники обществ, входящих в Группу ОСК, неоднократно задавали вопросы и направляли свои обращения о существующей на предприятиях разнице в условиях и оплате труда, объёме социальных гарантий и мерах социальной поддержки.

Люди трудятся в одной Корпорации, у них схожие профессии и должности, а набор предоставляемых им гарантий и льгот на разных предприятиях существенно отличается.

Департамент организационного развития и управления вознаграждением АО «ОСК» совместно с отраслевыми профсоюзами решили разобраться в существующих проблемах и постараться свести к минимуму возникший дисбаланс.

Так и началась большая и кропотливая работа над Типовым коллективным договором, который в перспективе должен стать основой для разработки и внедрения коллективных договоров обществ Группы ОСК и методической помощью сторонам при заключении коллективных договоров

на предприятиях. Это логическое продолжение масштабной работы по внедрению Единой унифицированной системы оплаты труда в обществах Группы ОСК».

Евгений Аникин, председатель РПРС:

«Ориентиром, стандартом и основой для коллективных договоров предприятий и организаций Группы ОСК станет совместно разрабатываемый Типовой коллективный договор. Документ будет полностью соответствовать нормам трудового законодательства и Отраслевого соглашения по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта, в нём же найдут отражение важнейшие положения и лучшие практики действующих коллективных договоров наших предприятий. Это позволит установить и удерживать оптимальный баланс интересов работников и работодателей».

Поговорим о «плюсах» и «минусах» стандартизации.

Эдуард Бобрицкий:

«Внедрение Типового коллективного договора позволит создать единый и справедливый подход к обеспечению социальной защиты и материальной поддержки работников, свести к минимуму возможное неравенство в наборе и объёме гарантий и льгот для работников. В свою очередь, равные возможности благоприятно повлияют на рост производительности труда и достижение целей, которые ставит перед собой Корпорация».

Евгений Васильев, председатель Судпроф:

«Работа над проектом предполагает совместное изучение и обсуждение опыта наших предприятий.

Интересы работников за столом переговоров представляют две профсоюзные организации, и теперь у Судпроф и РПРС появилось больше точек взаимодействия. Теснее стало и сотрудничество с АО «ОСК», представляющим интересы работодателей в сфере социального партнёрства.

Зафиксировав в документе набор социальных гарантий, мы предоставляем работникам одинаковые права и возможности на каждом предприятии. Конечно, при условии, что сами предприятия не будут в этом ограничены».

Какие основы закладываются в Типовой коллективный договор? Какие направления он будет регулировать?

Ольга Хотнянская, директор Департамента организационного развития и управления вознаграждением АО «ОСК»:

«Разрабатывая Типовой коллективный договор, мы придерживаемся согласованных всеми членами рабочей группы принципов его формирования.

Документ не должен противоречить трудовому законодательству, но и не должен полностью цитировать ТК РФ. В нём не будет лозунгов, намерений и обязательств, исполнение которых невозможно оценить. Определяя перечень гарантий и льгот, закрепляемых сверх ТК РФ, нужно понимать, насколько они востребованы и нужны работникам, насколько соответствуют интересам сторон и экономически целесообразны».

Типовой коллективный договор будет состоять из разделов, регулирующих важнейшие направления социально-трудовых отношений: права и обязанности работодателя, работников и профсоюзного комитета, трудовые отношения и содействие занятости, оплату труда, рабочее время и время отдыха, охрану труда, социальные гарантии и льготы, работу с молодёжью.

Наша задача – не снизить объёмы существующих льгот, а провести их «инвентаризацию», оценить актуальность и востребованность, взять лучшие практики наших заводов, конструкторских бюро и распространить их действие на все общества Группы ОСК. При этом предполагается, что общества смогут вносить дополнения в локальные коллективные договоры с учётом своей специфики, географического расположения, финансовых возможностей, востребованности льгот у работников».

Евгений Аникин:

«Документ закладывает основы регулирования социально-трудовых отношений работников, их представителей и работодателей, устанавливает права и обязанности сторон в сфере занятости и оплаты труда, кадровой подготовки, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и льгот, гарантий деятельности профсоюзной организации».

Как организован процесс по разработке и согласованию документа?

Ольга Хотнянская:

«Профсоюзы и АО «ОСК» договорились разделить работу по созданию и наполнению разделов документа. Например, РПРС и Судпроф предложили нам своё видение разделов по охране труда, работе с молодёжью и гарантиям профсоюзной деятельности, а мы разработали разделы по оплате труда, рабочему времени, времени отдыха, правам и обязанностям сторон.

Сейчас Департамент организационного развития и управления вознаграждением АО «ОСК» формирует раздел «Социальные гарантии и льготы», учитывая сложившийся опыт предприятий Группы ОСК.

При обсуждении Типового КД, если кто-то из членов рабочей группы не согласен с формулировкой пункта, он должен привести аргументы

и обязательно предложить свою. Предложения по включению или исключению любого пункта также необходимо аргументировать.

Возникшие разногласия по формулировке пункта, которые урегулировать не удалось, могут быть внесены в протокол разногласий, при этом сам пункт в проект документа не включается. Весь текст проекта мы формируем с учётом взаимных интересов сторон, чтобы ни у одной из них не возникло повышенных обязательств друг перед другом».

Евгений Васильев:

«Над созданием документа работают два профсоюза и АО «ОСК». Обсуждая вопросы, каждый член рабочей группы вправе открыто и независимо от других представить свою точку зрения. Принимая решение, рабочая группа учитывает мнение всех сторон».

Эдуард Бобрицкий:

«Я благодарю коллег за активную работу в проекте, открытость и готовность отстаивать своё видение.

Согласовать позиции Корпорации и профсоюзов у нас получается не сразу, часть разделов находится на доработке, но, как уже отметили коллеги, наша работа продвигается достаточно быстро. Планируем до конца 2022 года сформировать документ и отправить его на рассмотрение коллегам в общества Группы ОСК. Далее предприятия представят свою позицию, направят членам рабочей группы свои комментарии и предложения.

Надеюсь, в 2023 году уже начнется второй этап этой большой работы – разработка на основе Типового коллективного договора и согласование локальных коллективных договоров наших обществ».

Несмотря на возникающие порой в ходе обсуждения разногласия, члены рабочей группы сходятся во мнении, что новый документ позволит не только систематизировать процедуру заключения локальных коллективных договоров, упорядочить их структуру и содержание, но и поможет создать единый подход к материальному стимулированию и социальной защите десятков тысяч работников Объединённой судостроительной корпорации.

Дмитрий Пушечкин,

*Департамент организационного развития
и управления вознаграждением АО «ОСК»*