

Краткий конспект по семинару «Качественная разработка региональных, отраслевых соглашений и коллективных, трудовых договоров» в г. Алматы 28 - 30 октября 2023 г.

Темы семинара	1
1 день, 28 октября	1
2 день, 29 октября	3
3 день, 30 октября	4
Предложения, рекомендации.....	4
Источники, ссылки	4

Организаторы: Образовательный центр экономики федеральной земли Мекленбург-Передняя Померания e.V. (BW) и Национальная конфедерация РК «PARYZ».

Темы семинара

- Роль государства в рамках «трёхстороннего социального партнерства».
- Структура, взаимосвязь и условия между трудовым кодексом, региональными соглашениями, отраслевыми соглашениями, коллективными договорами на уровне предприятий, трудовыми договорами.
- Содержание региональных и отраслевых соглашений: выявление и систематизация предмета регулирования региональными и отраслевыми тарифными соглашениями.

Участники: 15 человек из Казахстана, Узбекистана, Кыргызстана.

Эксперт: *Дирка Макау*, эксперта в области тарифного права и организации работы, охраны труда на предприятиях Ассоциации работодателей NORDMETALL.

Материалы семинара размещены в библиотеке социального партнерства <https://skillsproof.kz/ru/register/social/docs/>:

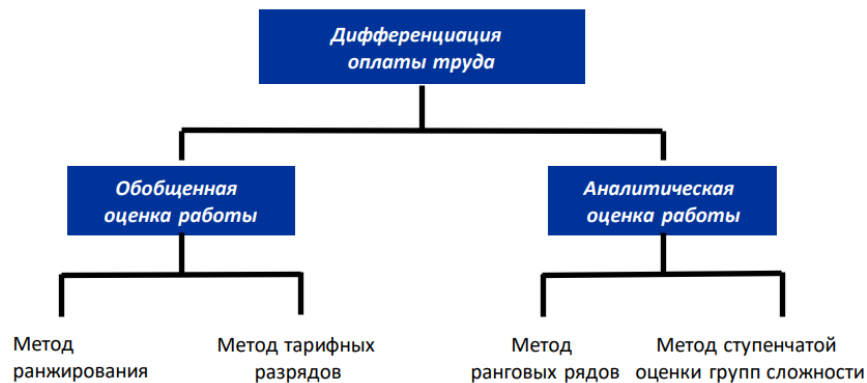
- 1) презентация семинара (56 слайдов);
- 2) образец подробного трудового договора для предприятия, где действует тарифное соглашение Nordmetall;
- 3) образец тарифного соглашения об удаленной работе между NORDMETALL и профсоюзом IG Metall;
- 4) коллективный договор ассоциации «Узтекстильпром» на 2018-2020 годы.

В рамках семинара обсуждены отдельные результаты анализа социального партнерства в Республике Казахстан, выполненного краткосрочным экспертом проекта Ержигитовой Шолпан Джумановной (март - май, 2023). Текст на 11 страницах, презентация на 42 слайдах.

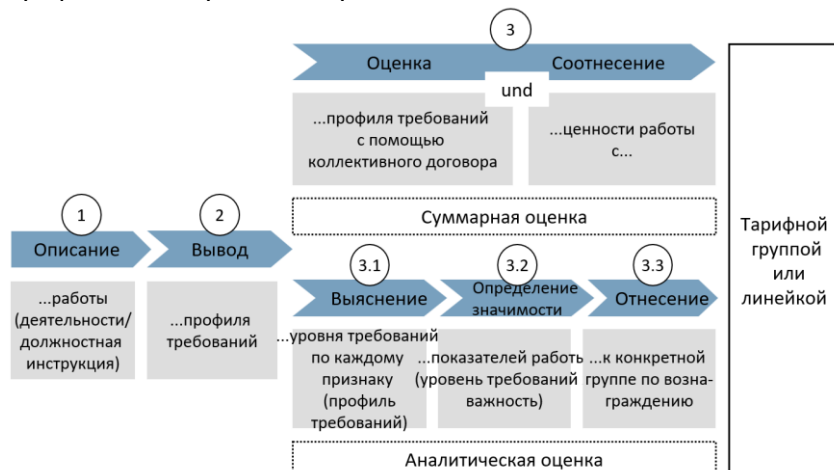
1 день, 28 октября

- В чем роль государства в рамках «трёхстороннего социального партнерства»?
 - создание условий – независимость для каждой из сторон социального партнерства (СП);
 - создание рамочных условий договора для социального партнерства, т.е. договор, открытый для конкретизации условий СП. Договор определяет только общие или предварительные условия по обязательствам сторон СП, и стороны конкретизируют эти условия с помощью отдельных договоров или приложений.
 - согласованность с целевыми задачами как работодателей (ассоциации), так и работников (профсоюза);
 - поддержка социального диалога на национальном уровне между работодателями (ассоциации) и работниками (профсоюза);
 - ключевая цель: улучшение трудовых отношений (прежде вопросов оплаты труда) и условий труда
- Разъяснение структуры, взаимосвязей и условий договора СП:
 - трудовым кодексом
 - региональными тарифными соглашениями
 - отраслевыми тарифными соглашениями
 - коллективными договорами на уровне предприятий
 - трудовыми договорами
- Стандарты условий труда в Германии. Законодательное регулирование определяет **минимальные стандарты** страны применительно к **условиям труда**:

- право на трудовой отпуск в Германии - 20 дней при пятидневной рабочей неделе, 24 дня при шестидневной рабочей неделе;
- рабочее время в Германии (как правило) - 8 ч рабочий день, 40 ч в неделю (пять рабочих дней в неделю), 48 ч в неделю (при шестидневке);
- оплата труда в Германии - с 2015 года государство определяет нижнюю границу (минимальная зарплата).
- Поэтому социальные партнеры регулируют условия труда, действующие в соответствующих отраслях, с помощью тарифных соглашений, если они желают отклониться от минимальных стандартов в сторону увеличения, при этом не повторяя нормы, установленные на законодательном уровне.
- Инструмент «Коллективный договор». Коллективные договоры регулируют как **условия труда** (нормативная часть), так и **отношения сторон коллективного договора друг к другу** (обязательная часть).
- К **обязательной части** относятся права и обязанности сторон коллективного договора. Например: обязательство воздерживаться от забастовок, реализовывать все достигнутые договоренности и требовать того от своих членов, арбитражные соглашения, на период действия и срок уведомления о расторжении коллективного договора.
- К **нормативной части** относятся кроме прочего следующие нормы:
 - формат заключения (например, трудовой договор – в письменной форме),
 - содержание (напр., время работы, тарифные разряды, отпуск) и
 - вопросы завершения (ограничение срока действия, сроки расторжения) трудовых отношений.
- Методы оценки дифференциации оплаты труда:



- Метод обобщенной оценки выполняемой работы:
 - обобщенно проводится оценка по уровню сложности выполняемых работ с системой оплаты труда;
 - определенный уровень квалификационных требований соотносится с определенной тарифной категории вознаграждения.
- Аналитический метод оценки выполняемой работы:
 - выполняемые работы дифференцированы по отдельным факторам (уровень профессиональных знаний, умений, опыт, ответственность принимаемых решений, самостоятельность выполняемых работ и т.п.) определяющих сложность работ и необходимый уровень квалификации;
 - уровень квалификационных требований оценивается для каждого отдельного фактора;
 - полученные значения сложности (ценности) работы взвешиваются и в сумме соотносятся с определенной тарифной категории вознаграждения.



- Конечным результатом оценки дифференциации оплаты труда является формирование тарифной группы, т.е. процедура установление тарифного разряд выполняемых работ и группировка их в зависимости от сложности труда, связанного с их выполнением.

2 день, 29 октября

- Содержание региональных и отраслевых соглашений:
 - выявление и систематизация предмета регулирования региональными и отраслевыми тарифными соглашениями
 - для определения предмета регулирования отраслевых тарифных соглашений необходимо проработать особенности отраслей (например, кадровую модель):
 - Как выглядят типичные для отрасли производственные процессы, какая работа/задачи выполняются?
 - В чем особенности (основные признаки) условий труда в данной отрасли?
 - Пример: туризм (отрасль с выраженной сезонностью - рабочее время, смещение отпуска) или железная дорога (начало и завершение работы возможно в разных местах, компенсация проезда к/от места работы, различная продолжительность рабочей смены) или металлообрабатывающая и электротехническая промышленность (трехсменная работа, неравномерное распределение рабочего времени, индивидуальный учет рабочего времени)
 - какие положения регулируются какими документами?
 - пример: структура оплаты труда должна быть закреплена в отраслевых соглашениях (исключение: механизм создания тарифных групп оплаты труда также может быть закреплён в региональном тарифном соглашении);
 - минимальная заработная плата не входит в тарифные соглашения - ее установление является задачей государства. Социальные партнеры могут предоставлять консультации и поддержку в данном вопросе.
 - представить и обсудить возможности определения требований и структурирования систем оплаты труда для отраслевых тарифных соглашений (до сих пор в Трудовом кодексе нет соответствующих норм; см. также "Анализ социального партнерства в Республике Казахстан").
 - объяснить взаимодействие региональных тарифных соглашений на примере Nordmetall.
 - разъяснение типовых образцов трудовых договоров и их взаимосвязь.
- В **общих** тарифных соглашениях обычно регулируются вопросы рабочего времени, надбавок и премий, отпуска, продолжения выплаты заработной платы, оплачиваемого отгула, сроков уведомления об увольнении и т.д.;
- **Рамочные** тарифные соглашения об оплате труда содержат порядок формирования тарифных групп, принципы дифференциации оплаты труда, соотношение тарифных групп и положения о компонентах оплаты труда, зависящих от результатов работы;
- Тарифные соглашения об **оплате труда** определяют конкретную величину заработной платы;
- **Специальные** тарифные соглашения регулируют отдельные вопросы, напр., мобильную работу, лизинг велосипедов и т.д.
- Предмет регулирования тарифного соглашения:
 - система оплаты труда (вознаграждения) (в т.ч. соотношение между тарифными группами);
 - принципы разделения на группы;
 - компоненты вознаграждения - например, премии по результатам работы или бонусы;
 - если применимо, другие бонусы, например, рождественская премия;
 - функциональные бонусы, если применимо;
 - расчет вознаграждения;
 - выплата вознаграждения (здесь не регламентируется размер вознаграждения заработной платы, оклада).
- Примечания к тарифным соглашениям:
 - не копируйте то, что уже регламентировано в других местах (например, в трудовом кодексе или законах). Исключение: это служит для облегчения понимания;
 - тарифные соглашения стандартизируют права и обязанности. Они должны быть сформулированы настолько конкретно, чтобы не требовать дополнительного толкования;
 - создание возможностей для отступления от правил компании (открывающие оговорки), которые позволяют сторонам создавать индивидуальные решения для конкретной компании;
 - тарифное соглашение должно быть тематическим и содержать логическую структуру - при этом могут возникать противоречия: например, отпуск, включающий его оплату, против оплаты отпускных как компонента вознаграждения;
 - в тех случаях, когда требуется согласие работников или профсоюза с принятыми положениями, необходимо предусмотреть возможность обращения работодателя в арбитраж и т.д. в случае отказа предоставить свое согласие.

- Требования по охране труда в Германии направлены только на работодателя. В тарифном соглашении по охране труда описываются общие моменты.

3 день, 30 октября

- Посещение цехов Алматинского завода тяжелого машиностроения. Основан в 1941 году на базе эвакуированных в Алма-Ату 3 цехов Луганского паровозостроительного завода. В 1946 году завод перешел на мирное производство и начал выпускать прокатное оборудование. В 1951 году дополнительно к 84 видам изделий освоил выпуск волочильных станков 1/650, 1/750, 6/350. С этого же года завод впервые стал работать на экспорт. В 1982 году выпуск более 300 различных машин и оборудования и экспорт в 32 страны. Доля государства 31,9 %, 350 работников. Между цехами перевозят 3 КАМАЗа и 1 тепловоз. По дуальному обучению 22 ученика, в т.ч. 10 студентов колледжа и 12 вуза.

Предложения, рекомендации

1. На семинаре детально представлен опыт Германии и разобран коллективный договор (Узбекистан). Как было согласовано в Гамбурге (январь, 2023), предлагается дать экспертную оценку экспертом Макау Д. и обсудить на отдельной видеовстрече трех документов, которые были направлены в феврале и были переведены на немецкий язык:
 - Отраслевое соглашение на железнодорожном транспорте (2021-2023);
 - Коллективный договор Национальной компании «Қазақстан темір жолы» (2021-2023);
 - Отраслевое соглашение на пассажирском автотранспорте (2021-2023).
2. По итогам семинара участниками предложено продолжить работу в:
 - составлении отраслевого соглашения в отдельном секторе по **спискам типичных для отрасли должностей** в Казахстане, Узбекистане, Кыргызстане при сопровождении экспертом Макау Д.;
 - разработать совместно с экспертами Макау Д. и Ержигитовой Ш.Д. руководство по составлению отраслевых соглашений с использованием опыта Германии.
3. Пилотным отраслевым соглашением для апробации механизма социального партнерства в отрасли могут быть соглашения по квалификационным требованиям к должностям предприятий отрасли как предмет договоренности работодателей и работников.
4. Можно начать обсуждение в отрасли - с какого стандарта начать «оживление» отраслевого соглашения. Например, с минимальной оплаты труда по должностям в отрасли, тарифных групп (примеры Германии, лизинг велосипедов, удаленная работа и т.д.).
5. Требования и условия отраслевого соглашения должны распространяться только на членов тех объединений работодателей и работников, которые подписали соглашение.
6. Прием для понимания специфики отраслей – потренироваться описывать тот или иной сектор отрасли. Представить себе работника, который попадает в различные ситуации рабочих процессов сектора. Например, проводник, экспедитор и т.д. Это поможет описать деятельность сектора, составить шаблоны для отраслей.

Источники, ссылки

1. Библиотека социального партнерства <https://skillsproof.kz/ru/register/social/docs/>
2. Проект «Социальное партнерство ЦА» <https://www.bildungswerk-wirtschaft.de/de/unsere-projekte/zentralasien>
3. Проект "Социальный диалог" на сайте СТК "KAZLOGISTICS" https://kazlogistics.kz/ru/analytics/inform_union
4. Чат-whatsapp "Социальный диалог" (115 участников) <https://chat.whatsapp.com/Fxj6q7mY3be5rbVF5bHGLV>
5. Чат-telegram «German project group» (21 участник) <https://t.me/+C6BmskrOZgI5ZTY6>
6. Алматинский завод тяжелого машиностроения (АО «АЗТМ») <http://www.aztm.kz/index.html>

