

Краткие резюме и рекомендации по структуре отраслевых соглашений по социальному партнерству Казахстана международного эксперта, д-ра Дирка Маккау (февраль, 2024)

Оглавление:

1. Отраслевое соглашение по социальному партнерству в сфере автотранспорта РК 2021-23	1
2. Отраслевое соглашение по социально-трудовым вопросам между МИИР РК, НК «Қазақстан темір жолы», организациями ж.-д. транспорта и профсоюзом 2021-23	2
3. Комментарии к отраслевым соглашениям по автомобильному транспорту и НК «Қазақстан темір жолы» .	3
4. Коллективный договор АО «КАЗАХТЕЛЕКОМ» 2020	3
5. Комментарии к коллективным договорам, предоставленным компанией Schenker AG в рамках программы учебной поездки, подготовленной г-м Манцке Х. (ноябрь 2023)	4
Источники, ссылки.....	6

Д-р Дирк Маккау, эксперт в области тарифного права и организации работы, охраны труда на предприятиях Ассоциации работодателей NORDMETALL, с 2023 года проводит экспертную и консультационную работу с СТК «KAZLOGISTICS» в проекте Образовательного центра экономики федеральной земли Мекленбург-Передняя Померания e.V. (BW).

Дирком Маккау проведены вебинары и семинары, в т.ч. семинар «Качественная разработка региональных, отраслевых соглашений и коллективных, трудовых договоров» в Алматы, 28 - 30 октября 2023. С отчетом по семинару можно ознакомиться по [ссылке](#). Им проведен анализ отдельных отраслевых соглашений по социальному партнерству в Казахстане и коллективного договора, резюме и рекомендации представлены ниже.

1. Отраслевое соглашение по социальному партнерству в сфере автотранспорта РК 2021-23

1. Краткое резюме:

Настоящее отраслевое соглашение представляет собой рамочное соглашение между

- министерством
- головной организацией работодателей
- профсоюзом,

которое содержит только добровольные обязательства сторон.

Таким образом, данное отраслевое соглашение не является коллективным договором, регулирующим условия труда между работодателями и работниками

2. Возможная структура:

Вводная часть

Преамбула (раздел 1)

1. Обязательства

a. Министерство (Раздел 2 1.)

b. Работодатели (Раздел 2 5. - 9.)

I. Условия труда

II. Охрана труда и техника безопасности

III. Обеспечение занятости

IV. Социальная защита

c. Профсоюз (Раздел 2 10. - 11.)

2. Социальное партнерство

a. Гарантии профсоюзной деятельности (Раздел 3)

b. Диалог (раздел 5)

c. Трудовые споры (раздел 6)

3. Разработка квалификационных рамок (раздел 7)

4. Разработка стратегической программы (раздел 4)
5. Заключительные положения, включая обязательства по выполнению (разделы 8 - 10)

2. Отраслевое соглашение по социально-трудовым вопросам между МИИР РК, НК «Қазақстан темір жолы», организациями ж.-д. транспорта и профсоюзом 2021-23

1. Краткое резюме:

Данное отраслевое соглашение представляет собой рамочное соглашение между

- министерством
- различными работодателями отрасли
- профсоюзом,

в котором в основном рассматриваются только **добровольные обязательства сторон**. Темы из комплекса условий труда затрагиваются поверхностно. При этом данные темы не получили здесь полного и всестороннего раскрытия. Таким образом, данное отраслевое соглашение **не является коллективным договором, окончательно регулирующим** условия труда между работодателями и работниками.

Наконец, такие специфические для отрасли темы, как "проезд к месту работы и обратно" или "надбавки за работу на определенных классах железнодорожных станций", также затрагиваются в нескольких местах. Однако это соглашение не содержит каких-либо окончательных и четких норм.

Было бы лучше разделить его содержание по темам и составить из него несколько отдельных соглашений (например, об условиях труда, системе вознаграждения, оплате труда, добровольных обязательствах партнеров). Выделенные фрагменты выделены желтым цветом и аннотированы серым.

2. Возможная структура:

Вводная часть

Преамбула (раздел 1)

1. Обязательства

- a. Министерство (Раздел 2 № 12.- 13.)
- b. Работодатель (Раздел 2 № 14.1 - 14.4)

I. Вознаграждение

1. основная заработная плата
2. минимальная заработная плата
3. премии
4. премия к юбилею
5. премии
6. расходы
7. надбавки за сложность работы
8. формы оплаты

II. Рабочее время

1. работа в выходные и праздничные дни
2. сверхурочная работа и оплата сверхурочной работы
3. работа в ночное время и оплата за работу в ночное время
4. простой и его оплата
5. неполный рабочий день
6. работа в непрерывном производстве
7. время отдыха

III. Отпуска

1. оплачиваемый отпуск
2. неоплачиваемый отпуск
3. периоды обучения и повышения квалификации

IV. Социальная защита в случае реорганизации или сокращения персонала

1. увольнения
2. повторное трудоустройство
3. специальная защита от увольнения

V. Охрана труда и техника безопасности

- VI. Социальные пособия
 - с. Профсоюз (Раздел 2 № 15.)
- 2. Социальное партнерство
 - а. Гарантии профсоюзной деятельности (Раздел 2 № 14.5)
 - б. Диалог (раздел 4)
 - с. Трудовые споры (раздел 5)
- 3. Квалификационная рамка (раздел 6)
- 4. Стратегическая программа (раздел 3)
- 5. заключительные положения, включая обязательства по выполнению соглашения (раздел 7 - 8)

3. Комментарии к отраслевым соглашениям по автомобильному транспорту и НК «Қазақстан темір жолы»

Эти два соглашения не являются отраслевыми коллективными договорами в строгом смысле этого слова. Эти соглашения не содержат никаких положений об условиях труда (нормативная часть) или содержат их лишь в очень ограниченном объеме. Обращает на себя внимание большое количество ссылок на то, что "правила должны быть согласованы в коллективных договорах". Возможно, что эти коллективные договоры (которые нам недоступны) отвечают требованиям, предъявляемым к отраслевым коллективным договорам. В отсутствие содержания на данный момент об этом можно только предполагать или надеяться. Чтобы прояснить это, приведем подразделение коллективных договоров на нормативную и договорную части.

Пример из **NORDMETALL** о «коллективном договоре» как инструменте. Коллективные договоры регулируют как условия труда (нормативная часть), так и отношения сторон коллективного договора друг к другу (трудовое право).

Часть трудового права включает права и обязанности сторон коллективного договора. Например, обязательство заключать мир, обязанность исполнения и воздействия, арбитражные соглашения, срок действия и срок расторжения коллективного договора.

Нормативная часть включает, помимо прочего, нормы, касающиеся заключения (например, письменная форма трудового договора), содержания (например, рабочее время, группировка, отпуск) и прекращения (сроки, сроки уведомления) трудовых отношений.

4. Коллективный договор АО «КАЗАХТЕЛЕКОМ» 2020

1. Краткое резюме:

Это коллективный договор компании, который регулирует условия труда между работодателем и работниками, дополненный обязательствами профсоюза и работодателя по отношению к профсоюзу.

И в этом соглашении отсутствуют положения о системе оплаты труда. Содержание пункта 2.331. совершенно не понятно независимому читателю. Уровень вознаграждения также не поддается пониманию. Таким образом, в данном соглашении отсутствуют элементарные составляющие, а социальные льготы и обязательства работодателя по охране труда регулируются чрезмерно или в преувеличенной форме.

2. Возможная структура:

Вводная часть

1. Права и обязанности работодателя, вытекающие из трудовых отношений

2. Условия труда

2.1 Рабочее время

2.2 Отпуск

Дополнительный отпуск

Оплачиваемый специальный отпуск

Неоплачиваемый отпуск

Оплачиваемый учебный отпуск

2.3 Вознаграждение

Основные принципы

Индексация

Премия
Оплата отпуска
Компенсация за неполное рабочее время
Формы оплаты

3. Социальные выплаты
4. Охрана труда
 - 4.1 Обязательства работодателя
 - 4.2 Обязанности работника
5. Заключительные положения

Приложение: Социальное партнерство и профсоюзная работа

1. Общие принципы
2. Обязанности работодателя по отношению к профсоюзу
3. Обязанности профсоюза
 - 3.1 Социальные льготы
 - 3.2 Охрана труда

5. Комментарии к коллективным договорам, предоставленным компанией Schenker AG в рамках программы учебной поездки, подготовленной г-м Манцке Х. (ноябрь 2023)

СТК "KAZLOGISTICS" получил следующие коллективные договоры:

- Общее тарифное соглашение.
- Тарифное соглашение по оплате труда 2022-2023.
- Отраслевое соглашение по электронному учету рабочего времени.
- Соглашение по социальным льготам, распространяющимся на работников компаний, не подпадающих под действие коллективного договора.

Эти документы можно разделить на следующие категории в соответствии с обзором "Типы коллективных договоров", который мы обсуждали на семинаре:

- Общее (базовое) тарифное соглашение.
- Тарифное соглашение об оплате труда на 2022 и 2023 годы (здесь уровни оплаты в евро для соответствующих тарифных групп (EG II - VII) и уровни стажа (от 3 до 20 лет) согласовываются социальными партнерами).
- Электронная фиксация (учет) = регламент предприятия по специальному вопросу (здесь: электронный учет рабочего времени). Сравнимо со "специализированными коллективными договорами".
- Социальные льготы для работников, не подпадающих под действие тарифного соглашения = правила компании для особой группы лиц, на которых не распространяется действие коллективного договора

Практика NORDMETALL по типам коллективных договоров:

- Коллективные договоры обычно регулируют вопросы рабочего времени, надбавок и доплат, отпуска, продолжения оплаты труда, оплачиваемого отпуска, сроков уведомления и т.д.
 - Коллективные договоры о вознаграждении содержат процедуры объединения, принципы дифференциации вознаграждения, взаимосвязь групп вознаграждения друг с другом и положения о компонентах вознаграждения, связанных с производительностью.
 - Коллективные договоры об оплате труда устанавливают размер индивидуальной оплаты.
 - Специальные коллективные договоры регулируют отдельные вопросы, такие как мобильная работа, аренда велосипедов и т.д.
-

Отдельного тарифного соглашения об оплате труда, т.е. коллективного договора, описывающего систему тарификации, не существует. Система классификации в некоторой

степени "спрятана" в коллективном договоре компании. Раздел 6 общего коллективного договора описывает принципы оплаты труда. В разделе 1 очень кратко говорится о том, что существуют различные группы оплаты труда и что все виды производственной деятельности относятся к той или иной группе оплаты труда в виде "тарифной сетки". Эта последовательность операций в конечном итоге содержится в Приложении 1 к тарифному соглашению по оплате труда.

Таким образом, стороны коллективного договора проранжировали должности в рамках коллективного договора компании, а затем распределили их по отдельным группам оплаты труда (от тарифной группы 2 до тарифной группы 7) - очевидно, без определения формальных критериев оценки (например, способностей, знаний, уровня ответственности) в коллективном договоре. На мой взгляд, такая процедура подходит только для небольших компаний в рамках коллективного договора, поскольку она также связана с рисками (последующая классификация вновь созданных рабочих мест, изменение содержания работы может придать должности другую ценность и т. д.).

Следует также отметить, что отдельные наименования должностей не связаны с программами профессионального обучения. Кроме того, названия рабочих мест не позволяют сделать какие-либо выводы о реальном содержании работы.

Данная процедура аналогична подходу, обсуждавшемуся на семинаре, однако при этом следует обязательно учитывать следующие моменты:

- Стороны коллективного договора должны разработать типовые описания должностей или функционала для отдельных отраслей, а затем описать их (в идеале) (на мой взгляд, одних названий должностей недостаточно для создания системы классификации).
- Описание должностных обязанностей, т.е. описание фактического содержания работы, является обязательным.
- Затем эти описания можно было бы ранжировать по степени их важности для отрасли.
- Однако для этого необходимы критерии и оценки. Подходят такие критерии, как "способности", "пространство свободы при принятии решений", "сотрудничество" и "управление сотрудниками".
- В результате получатся структуры для отраслевых соглашений о заработной плате.

Наконец, приведем краткое сравнение содержания рамочного соглашения с типичными «предметами регулирования», обсуждавшимися на семинаре.

- Трудовой договор
- Стаж работы
- Рабочее время
- Дополнения
- Принципы вознаграждения
- Освобождение от работы
- Пособие в случае смерти
- Отпуск
- Оплата отпуска
- Специальные пособия
- Возмещение расходов
- Прекращение трудовых отношений
- Арбитраж
- Сроки давности
- Заключительные положения

Для сравнения здесь приведены слайды с семинара с типовым содержанием тарифного соглашения. Заметно, что "стандартные" моменты практически полностью урегулированы. Только пункт "Принципы вознаграждения" представляет собой некоторое исключение, он уже рассматривался более подробно выше. Мы также рекомендуем создать в отраслевых соглашениях отдельный блок правил, касающихся структуры и систем оплаты труда.

Кроме того, здесь можно отметить разделение на нормативную и договорную части. Положения раздела 14 ("Арбитраж") и раздела 16 ("Заключительные положения") можно четко отнести к правам и обязанностям сторон коллективного договора. Остальные положения регулируют условия труда.

Регулирующие элементы коллективного договора

Начало и прекращение трудовых отношений

- Трудовой договор
- Испытательный срок
- Установление срока
- Информационные обязанности работника
- Причины прекращения работы
- Сроки и форма уведомления
- Свидетельство о приеме на работу и рабочие документы

Рабочее время

- Регулярное еженедельное рабочее время (альтернативно: годовое рабочее время)
- Распределение обычного рабочего времени
- Начало и конец рабочего времени
- Дополнительная работа, поздняя, ночная, воскресная и праздничная работа
 - при необходимости:*
 - правила сменной работы
 - правила перерывов
 - учет рабочего времени
 - неполный рабочий день
 - рабочее время в командировках

Надбавки

- Надбавки за дополнительную работу
- Доплаты за позднюю, ночную, воскресную и праздничную работу

Отпуск

- Продолжительность отпуска
- Дополнительная оплата за отпуск

Другие услуги

- Продолжение выплаты пособий в случае болезни, в случае смерти
- Запрет на работу, освобождение
- льготы (юбилейные пособия и т.д.)

Аннулируют претензии, вытекающие из коллективного договора или договора, периоды исключения

Другие правила

- Вспомогательная деятельность, обязательная конфиденциальность, ответственность работников,
- Повышение квалификации, квалификация

Источники, ссылки

1. [Конспект](#) по семинару «Качественная разработка региональных, отраслевых соглашений и коллективных, трудовых договоров» в г. Алматы 28 - 30 октября 2023 г.
2. [Конспект](#) встречи с экспертами Ассоциации «Nordmetall» Д. Маккау, Ш. Кальхоф (2022)
3. [Презентация](#) Д. Маккау на семинаре «Отраслевые соглашения» (2023, Алматы).
4. [Другие материалы](#) Д. Маккау в Библиотеке социального партнерства.
5. [Чат-whatapp](#) «Социальный диалог» (130 участников).
6. [Чат-whatapp](#) «Профессиональные квалификации» (340 участников).