**Коллективный договор: как договорились, так и потрудились**

Стороны коллективных договоров не используют полностью те возможности, которые предоставлены им законодательством о труде. А вот случаев, когда положения коллективного договора противоречат действующему законодательству, предостаточно.

Анализ содержания коллективных договоров организаций различных отраслей народного хозяйства показывает, что в основном локальное правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха затрагивает: введение индивидуальных и гибких графиков работы; сокращение круга лиц, привлекаемых к сверхурочной работе; сокращение рабочего дня в пятницу для женщин, имеющих детей; составление графика отпусков (называются лица, которым отпуск следует предоставлять в летнее или удобное для них другое время); предоставление дополнительных отпусков (по различным основаниям), отпусков без сохранения заработной платы (а иногда и оплачиваемых) в связи с семейными событиями (свадьба, юбилей, рождение ребенка, смерть члена семьи и др.), дополнительных еженедельных дней отдыха для отдельных категорий трудящихся.

В определенной степени в отсутствии четкой разработки вопросов рабочего времени и времени отдыха непосредственно на местах в соответствии с действующим законодательством "виноваты" отраслевые тарифные соглашения (ОТС), которые не нацеливают организации своих отраслей на самостоятельное решение этих вопросов. Так, в одном из отраслевых соглашений рабочему времени посвящен всего один пункт, в котором сказано, что работодатели обязуются устанавливать режим рабочего времени согласно графикам работы, согласованным с профкомами предприятий с учетом специфики работы, мнения трудовых коллективов и с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период. Эта обязанность работодателя предусмотрена ст.46 КЗоТ РФ, а это значит, что ничего выходящего за рамки трудового законодательства в ОТС не сказано. Работодатели, например, могли бы определить время начала и окончания ежедневной работы, обеденного перерыва, специальных перерывов для обогревания и отдыха, если работники трудятся в холодное время года на открытом воздухе или в необогреваемых помещениях, перерывов для отдыха грузчикам, графики сменности, введение суммированного рабочего времени, возможность разделения рабочего дня на части и пр. В итоге стороны коллективных договоров не используют полностью те возможности, которые предоставлены им законодательством о труде. А вот случаев, когда положения коллективного договора противоречат действующему законодательству, особенно в части предоставления отпусков, предостаточно. Приведу несколько примеров.

Статья 75 КЗоТ РФ весьма категорично говорит о недопустимости замены отпуска денежной компенсацией. Тем не менее нередко колдоговоры говорят о возможности выплаты компенсации за неиспользованный отпуск. То обстоятельство, что иногда эту запись сопровождает оговорка об обязательном использовании в натуре основного отпуска в 24 рабочих дня (28 календарных дней), не спасает положения. Получается, что заменяются денежной компенсацией, хотя и по желанию работника, те дополнительные отпуска, которые даются работающим в целях охраны их здоровья: за работу в подземных условиях, за работу во вредных и тяжелых условиях труда.

В одной из организаций решили обойти ст.75 КЗоТ РФ следующим образом: в колдоговор внесли положение об отзыве работника (по его желанию) из отпуска после использования 28 календарных дней отпуска с оплатой отпускных и заработной платой за фактически выполненную работу. Таким образом была легализована выплата компенсации за неиспользованные дополнительные отпуска.

В соответствии с п.п.13-15 Закона РФ "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях" от 19 февраля 1993 г. при увольнении работнику, не использовавшему ежегодный отпуск, по его желанию предоставляется отпуск с последующим увольнением. Исключение установлено только для случаев расторжения трудового договора в связи с совершением виновных действий. На одной из северных шахт к лицам, уволенным за прогул, за систематическое нарушение трудовой дисциплины и прочие виновные действия приравняли тех, кто не состоит в профсоюзе: в колдоговоре шахты сказано, что изложенное выше правило применяется только для членов профсоюза.

В колдоговоре другой организации записано: "Оплата сверхурочных часов руководителям, специалистам, служащим не производится". В приложении к колдоговору, где названа продолжительность отпусков, отпуск за ненормированный рабочий день предусмотрен далеко не всем специалистам и служащим. Не имеют его, например, главный геолог, экономист по капитальному строительству, старший механик, ведущий инженер-программист и др. Это значит, что специалисты и служащие, не имеющие права на отпуск за ненормированный рабочий день, лишаются какой-либо компенсации за работы в сверхурочное время, что является нарушением их трудовых прав.

Часто приходится встречаться с записями о привлечении к работе в выходные и праздничные дни, противоречащими ст.ст.бЗ и 65 КЗоТ РФ. Говоря о том, что "в случае необходимости" администрация (хотя и с согласия работника) может привлечь работающих в выходные и праздничные дни, колдоговоры корректируют трудовое законодательство не в их пользу. Необходимость нарушить отдых работника администрация может толковать так, как она считает нужным. Привлечение же к работе в выходные дни не должно выходить за пределы тех исключительных случаев, которые названы в ст.63 КЗоТ РФ и Постановлении СНК СССР от 28 мая 1932 г. (оно действует и в настоящее время), а привлечение к работе в праздники - за пределы тех причин, о которых идет речь в ст.65 КЗоТ РФ. Разрешение профкома на такие работы, о котором упоминается в ряде колдоговоров, не может придать законность действиям администрации, поскольку, давая согласие на работы вопреки ст.ст.бЗ и 65 КЗоТ РФ, профком сам нарушает законодательство.

В одной сибирской организации, строящей мосты, было решено давать отпуск за работу во вредных условиях труда только тем, кто соблюдает трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка, хотя ст.68 КЗоТ РФ не связывает предоставление таких отпусков с безукоризненным поведением работника.

Противоречит трудовому законодательству часто встречающаяся в колдоговорах запись о предоставлении отпуска не менее 12 дней прогульщикам при снижении им отпуска за каждый день прогула. Продолжительность отпуска у прогульщика, как и у любого другого лица, не может быть менее 24 рабочих дней, как это предусмотрено ст.67 КЗоТ РФ. Практически отпуск может быть уменьшен только тем прогульщикам, у кого продолжительность отпуска выходит за пределы 24 рабочих дней (Разъяснение Минтруда РФ от 8 февраля 1993 г.).

О чем же должна идти речь в разделе колдоговора, посвященном рабочему времени и времени отдыха? Представляется, что в данном разделе должны быть не столько обязательства сторон, сколько нормативные положения. Обязательства работодателя могут касаться лишь соблюдения правовых норм, имеющихся в законодательстве и локальных правовых актах, а обязательства работников -соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, графиков сменности. Однако раздел, имеющий только такие обязательства, интереса не представляет.

Основное внимание следует уделить нормативным положениям колдоговора. В нем могут быть предусмотрены:

- режим труда и отдыха, в том числе вид рабочей недели (5-дневная или 6-дневная) для структурных подразделений или всей организации в целом;

- введение для отдельных производств суммированного учета рабочего времени;
- сокращенная продолжительность рабочего времени для тех, кому сокращение рабочего дня или рабочей недели не предусмотрено законодательством;

периоды времени, которые включаются в рабочее время в связи с тем, что действия работника в этот период связаны с производством, хотя работник в эти периоды не выполняет трудовые обязанности, а также дополнительные перерывы, включаемые в рабочее время;

- разделение рабочего дня на части для отдельных категорий работников;

- ограничение круга лиц, которые могут привлекаться к работам в сверхурочное время, выходные и праздничные дни;

- перечень оснований предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность, порядок суммирования с основным отпуском;

- круг лиц, которым очередной отпуск предоставляется летом или в иное удобное для них время;

основания для предоставления краткосрочных оплачиваемых отпусков;
- срок выплаты среднего заработка работнику, уходящему в отпуск.