ТЕХНОЛОГИЯ СОСТАВЛЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Нужен ли организации коллективный договор?

 Однозначного ответа на этот вопрос не существует. Если на крупных производственных предприятиях коллективный договор традиционно заключается, то предприятия малого и среднего бизнеса зачастую не знают, обязаны ли они заключать коллективный договор с работниками, какие преимущества он дает работодателю. Закон от 11.03.92 № 2490-I «О коллективных договорах и соглашениях» определяет коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства (далее — работники организации) с работодателем. Статья 40 Трудового кодекса РФ дает такое же определение. Сторонами коллективного договора являются работодатель и работники. Коллективный договор, на наш взгляд, призван адаптировать общие нормы трудового законодательства к отраслевой специфике конкретного предприятия, особенностям осуществляемых им видов деятельности, структуры управления, места расположения и т. д. Множество вопросов, связанных с трудовыми отношениями, работодатель может и должен решать с участием представительных органов работников, например переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению, взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений, а также по вопросам обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства; вопросы управления организацией, досудебное разрешение трудовых споров. Совместное решение проблем порождает социальное партнерство сторон трудовых правоотношений, которое воплощается в том числе и в заключении коллективного договора. Несмотря на то что ст. 5.28– 5.33 Кодекса РФ об административных правонарушениях предусматривают ответственность за нарушение процедуры заключения коллективного договора в виде наложения штрафа в размере от 10 до 50 МРОТ в зависимости от состава административного правонарушения, заключение коллективного договора не является обязательным для сторон. Императивной нормы, в соответствии с которой коллективный договор должен быть заключен в каждой организации, в законодательстве нет. Статьи 9 и 40 ТК РФ говорят лишь о возможности заключения коллективного договора, если работники либо работодатель заинтересованы в таком соглашении и выступают с такой инициативой, адресованной другой стороне. Работодатель не может быть привлечен к ответственности за отсутствие коллективного договора, кроме тех случаев, когда он уклоняется от переговоров по его заключению 1. Заключение коллективного договора: спорные моменты процедуры В соответствии со ст. 36 ТК РФ представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению коллективного договора и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров. И хотя обычно инициатива заключения коллективного договора исходит от работников, нередко и у работодателя возникает вопрос о необходимости его заключения. На практике встречаются ситуации, когда представители работодателя являются инициаторами начала переговоров, а работники не хотят создавать свой представительный орган и принимать в них участие. Существует мнение, что в этом случае никто не может обязать работников выйти на переговоры 2. Оно подтверждается и нормами КоАП РФ, закрепляющими меры административной ответственности лишь работодателя при нарушении им процедуры заключения коллективного договора. Действительно, ответственность работников за уклонение от участия в переговорах по заключению коллективного договора законодательством не предусмотрена. Так что же делать работодателю при отсутствии представительного органа работников? С одной стороны, предложение работодателю организовать на предприятии профсоюз звучит несколько абсурдно (хотя это практикуется на некоторых предприятиях), с другой стороны, профсоюз не является единственно возможным представительным органом работников. На наш взгляд, у работодателя есть вполне законные способы «расшевелить» работников. Можно предложить работодателю инициировать созыв конференции (собрания) трудового коллектива не менее чем за семь календарных дней до предполагаемой даты начала переговоров путем размещения объявления (при большом числе работников) или даже путем направления работникам письменного приглашения на такую конференцию, где будет озвучено предложение работодателя по заключению коллективного договора. Часть 2 ст. 36 ТК РФ обязывает представителей стороны, получивших изложенное в письменной форме предложение вступить в коллективные переговоры, сделать это в течение семи дней со дня получения уведомления. В этом случае представителями будут являться все работники организации, которые, скорее всего, откликнутся на предложение и примут участие в переговорах. Если стороны не могут достигнуть согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора, то договор подписывается на согласованных условиях и одновременно составляется протокол разногласий. Эти разногласия в дальнейшем обсуждаются на коллективных переговорах и должны быть разрешены в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами. Если между работодателем (администрацией) и работниками (профсоюзом) возник коллективный трудовой спор по вопросу заключения коллективного договора и администрация не уклонялась от примирительных процедур, переговоры велись, а договор не был заключен из-за непредставления предложений со стороны работников, то в этом случае нельзя говорить о незаконных действиях (бездействии) администрации, то есть об уклонении от заключения коллективного договора. Так, Верховный Суд РФ, обобщая судебную практику 4, указал, что при разрешении споров, связанных с признанием забастовок незаконными, судам следует тщательно проверять доводы участников спора об уклонении от проведения примирительных процедур разрешения коллективных трудовых споров, а в зависимости от того, какая из сторон в споре уклонилась от соблюдения примирительной процедуры, суду следует принимать решение по заявлению о признании забастовки незаконной. Коллективный договор распространяется на всех работников организации. Это значит, что и предусмотренные коллективным договором системы премирования или иного поощрения работников, установленные в коллективном договоре, должны применяться по отношению ко всем работающим. В ТК РФ специально оговаривается, что действие коллективного договора распространяется на работников в период испытания (ст. 70) и работников, работающих по совместительству (ст. 287). На практике же зачастую в трудовом договоре оговаривается, что на работника в течение испытательного срока системы премирования, в том числе предусмотренные коллективным договором не распространяются. Это является нарушением трудового законодательства и может повлечь административную ответственность работодателя. Коллективный договор заключается не более чем на три года, потом может продлеваться на тот же срок. Содержание и структуру коллективного договора формируют стороны трудовых отношений. А законодатель дает лишь примерный перечень того, что может быть в нем определено. Присоединение к уже заключенному коллективному договору договору В литературе высказывается мнение о том, что работодатель не может принудить работника присоединиться к уже заключенному договору (в ст. 21 ТК РФ не предусмотрена обязанность работника присоединиться к коллективному договору) 5. Однако в соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу новых сотрудников работодатель обязан ознакомить вновь принимаемого работника с действующими в организации локальными нормативными актами, среди которых указан и коллективный договор. Как правило, такое ознакомление производится под расписку, т. е. работник ставит подпись на самом документе. Можно ли трактовать такую подпись работника как его присоединение к уже действующему на предприятии коллективному договору? Думается, что присоединение происходит уже в момент приема на работу. Ознакомление работника с локальными нормативными актами происходит (или должно, на наш взгляд, происходить) до момента подписания трудового договора. Работник, ищущий работу, всегда стоит перед выбором: заключать или нет трудовой договор на предлагаемых ему условиях с конкретным работодателем. Условия труда работника содержатся не только в трудовом, но и в коллективном договоре, а на некоторых предприятиях в коллективном договоре их намного больше, чем в трудовом. Поэтому есть основания считать, что, ознакомившись со всеми условиями труда и подписав трудовой договор, работник соглашается на предлагаемые условия, т. е. присоединяется к коллективному договору.

**В коллективном договоре могут устанавливаться дополнительные льготы и преимущества для работников, обязательные для исполнения работодателем. Для работников это плюс.** Для работодателя дополнительные обязательства, от исполнения которых он уже не сможет отказаться.

Статья 41. Содержание и структура коллективного договора

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

формы, системы и размеры оплаты труда;

выплата пособий, компенсаций;

механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;

экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

оздоровление и отдых работников и членов их семей;

частичная или полная оплата питания работников;

контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

другие вопросы, определенные сторонами.

**В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.**

Коллективный трудовой договор позволяет управлять трудовыми отношениями в последовательной и систематической манере. **Он способствует нахождению компромиссов, открытому обсуждению противоположных точек зрения.** Кроме того, переговоры с участием профсоюзов являются эффективным способом определения уровня оплаты труда и условий работы, а также разрешения неизбежных трудовых споров.

Если бы каждый работник самостоятельно обговаривал размер оплаты своего труда, работникам администрации компании приходилось бы тратить на эти индивидуальные переговоры уйму времени. А поскольку заработная плата одного работника отличалась бы от заработной платы других работников, возникали бы частые споры между работниками, соперничество, зависть, трения и жалобы. А коллективные трудовые соглашения с официальными профсоюзами обычно безоговорочно принимаются всеми членами профсоюза и остаются в силе до следующего ежегодного раунда переговоров.

Другим аргументом в пользу заключения коллективного трудового договора является то, что индивидуальный трудовой договор (в противоположность коллективному) в настоящее время уже не соответствует современному подходу к работе в команде (являющейся существенно важной характеристикой функционирования ряда новых технологий). Если каждый участник рабочей группы будет индивидуально заключать трудовой договор, независимо от своих коллег, это может разрушить согласие между участниками команды.

К числу недостатков коллективного трудового договора (с точки зрения руководства компании) можно отнести некоторое ограничение свободы принятия решений и увеличение затрат на рабочую силу. Может возникнуть и ряд других проблем.

(а) Взаимоотношения между рабочим коллективом и администрацией становятся сильно формализованными и бюрократическими; утрачиваются ценные личные коммуникации между управляющими и теми, кто на них работает.

(б) Заключение коллективного трудового договора может привести к разделению работников компании на «наших» и «ваших».

(в) Считается, хотя и не всеми признано, что заключение коллективного трудового договора способствует защите интересов только тех, кто участвует в этом процессе, и осуществляется за счет интересов и благосостояния прочих представителей общественности.

(г) Некоторые работники, которые могли бы при индивидуальном заключении трудового договора рассчитывать на более высокий уровень оплаты труда, при коллективном договоре «теряют» в заработной плате, что может снизить их мотивацию и уровень производительности.

Коллективный договор: анахронизм или удобный инструмент?

 Сейчас общим местом являются разговоры о том, что у нас в стране после эпохи «дикого капитализма» начали зажимать предпринимателей, ограничивают их права, изводят новыми законами, проверкам и т.д.

Между тем, из довольно обширной практики работы нашей компании можно сделать вывод, что нападают, как правило, на тех, кто либо не выполняет свои обязанности перед государством, либо не умеет пользоваться своими правами.

Одна из наиболее болезненных сфер в предпринимательской деятельности – отношения с сотрудниками. Судя по нашему опыту, работодатели (пожалуй, за исключением крупных предприятий, которые могут позволить себе содержать отдельного специалиста) не знают и 10% тех возможностей и прав, которые у них есть именно как у работодателей. Не знают и, соответственно, не используют.

Поэтому сегодня я хотела бы рассказать об одном инструменте, который работодатель (вне зависимости от величины его бизнеса) может применять в своих интересах – о коллективном договоре.

**Как-то я рассказала об этом инструменте на семинаре, еще в 2001 или 2002 году. Признаюсь, слушали меня тогда с большой долей недоверия. С одним из слушателей (владельцем бизнеса из Калининграда, предпринимателем, у которого работало тогда около 50 сотрудников) я потом встретилась на другом аналогичном семинаре уже в 2006 г. Когда речь зашла о коллективном договоре, он попросил слова и сказал, что 5 лет назад он узнал о существовании такого вида договора, понял его плюсы и, вернувшись, заключил договор со своими работниками. После этого не только были решены 90% проблем с персоналом, которые существовали на предприятии, но и установился совершенно иной уровень отношений с работниками, которым он гордится и который очень полезен не только ему как работодателю, но и всему персоналу его предприятия. И еще он отметил – этот договор способствовал настоящему развитию его бизнеса.**

Что такое коллективный договор?

Согласно ч.1 ст. 40 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ):

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Трудовой кодекс прямо относит коллективный договор к способам урегулирования отношений работника и работодателя. В ч.1 ст.9 ТК РФ говорится, что «в соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров».

При этом закреплено и ограничение того, что может содержаться в коллективном договоре: ч. 2 ст.9 ТК РФ указывает, что «**коллективные договоры … не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор … то они не подлежат применению».**

**Таким образом, этот инструмент может использоваться для урегулирования тех отношений, которые прямо не регулируются законодательством. Может показаться, что количество таких отношений совсем невелико, однако, если разобраться, это совсем не так**.

Суть и содержание коллективного договора.

Так в чем же секрет коллективного договора? Чем он может быть интересен?

Дело в том, что **это не простой акт работодателя – а именно его договор с сотрудниками. Иными словами, это двустороннее решение о том, что тот или иной вопрос в организации решается определенным образом. Причем это соглашение, заключаемое один раз (сроком до трех лет и с возможностью продления еще на три года) распространяется на ВСЕХ сотрудников, которые в период действия договора будут приняты на работу.**

И ни один работник не может опротестовывать положения коллективного договора, ссылаясь на «злого работодателя» - в договоре закреплена воля обеих сторон!

Таким образом, заключая коллективный договор, работник страхует себя от возможных претензий не только со стороны самих работников, но и гос.органов, в которые так любят обращаться «обиженные» сотрудники (как правило те, кто в лучшем случае не принес никакой пользы организации, а после увольнения еще и пытаются причинить прямой вред).

Что можно урегулировать в трудовом договоре?

В соответствии со ст. 41 ТК РФ, содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

Вот тут-то и начинается самое интересное. **Дело в том, что договор, перефразируя известную поговорку, дело добровольное. Иными словами, как работодатель с работниками договорятся, так и будет.** Иными словами, с работниками договориться можно обо всех моментах, важных работодателю, в частности:

· о формах, системах и размерах оплаты труда;

· о выплате пособий, компенсаций;

· о механизме регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

· о занятости и обучении/переобучении работников;

· о гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с обучением;

· о рабочем времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

· о частичной или полной оплате питания работников;

· а также о любых других вопросах, определенных сторонами.

Казалось бы – довольно неинтересный перечень. Но если подойти к вопросу творчески, то, например, можно закрепить в коллективном договоре цель организации и какие-либо квоты, а также план развития организации. И, подписав соглашение, сотрудники будут четко понимать, зачем они работают и «чем им это грозит».

Например, можно установить, что при превышении запланированных показателей будут выдаваться премии или предоставляться выходные, что сотрудники будут отправляться на обучение и т.д.

Можно закрепить систему поощрений в зависимости от результатов работы.

Можно мотивировать сотрудников получать образование или заниматься самообразованием.

Можно договориться о распределении рабочего времени между сотрудниками.

Да мало ли что!

На самом деле работодатель может выписать на листочек все проблемы, которые возникали у него с сотрудниками и посмотреть – а как бы он их уладил? Прописать пути решения и предложить их работникам.

Очень велик шанс, что все разумные предложения будут приняты.

И тогда – заключайте коллективный договор! И никто не сможет оспорить его так, как это можно было бы сделать с односторонним решением работодателя.

Кто заключает коллективный договор?

Из сути данного документа понятно, что его заключает работодатель и работники.

Представителем работников может быть либо профсоюзная организация (что крайне редко случается на предприятиях малого и среднего бизнеса), либо иной представитель работников.

В соответствии со ст. 31 ТК РФ, «в случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном настоящим Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган)».

Представителем работодателя является, в соответствии с ч. 1 ст.33 ТК РФ «руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица».

Инициативу о заключении коллективного договора может проявить любая из сторон.

Используйте свой шанс договориться о правилах игры – любые правила всегда лучше, чем их отсутствие.