

## Коллективный договор - заключать или нет?

Коллективный договор заключается между работодателем (организацией или индивидуальным предпринимателем) и работниками в лице их представителей. Чаще всего он воспринимается как документ, отвечающий в первую очередь интересам работников, поэтому работодатели не всегда охотно идут на его заключение.

Предлагаем разобраться в особенностях коллективного договора: должен ли работодатель его заключать, и какие дополнительные обязанности такой договор на него налагает.

### Заключение коллективного договора

– обязанность или право работодателя?

Работодатель, нанимающий работников в рамках трудовых отношений (напоминаем, что отношения с работником в некоторых случаях можно оформить в рамках гражданско-правового договора), уже имеет немало обязанностей. В рамках индивидуального трудового договора с каждым работником он должен:

- обеспечить безопасные условия труда работника;
- предоставить работнику инструменты, оборудование и другие средства, необходимые для выполнения его трудовых обязанностей;
- своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату;
- соблюдать режим труда и график рабочего времени;
- предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый отпуск и оплачивать нерабочие праздничные дни;
- обеспечивать социальные гарантии;
- уплачивать за работника страховые взносы;
- при необходимости возмещать вред, причиненный работнику при исполнении им трудовых обязанностей.

Возникает вопрос – обязан ли работодатель, помимо индивидуальных трудовых договоров с каждым работником, заключать еще и коллективный договор? Ситуация неоднозначна, давайте разберемся.

Необходимость заключения индивидуального трудового договора прямо выражена в статье 67 ТК РФ: «работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе». Что касается коллективного договора, то в главе 7 ТК РФ, которая содержит регулирующие нормы, нигде обязанность работодателя на его заключение прямо не указана.

Статьи 21 и 22 ТК РФ дают работникам и работодателю право (но не обязанность) заключать коллективный договор, и только статья 36 ТК РФ обязывает сторону трудовых отношений, которая получила письменное предложение о начале коллективных переговоров, вступить в эти переговоры.

Получается, что работодатель не обязан заключать коллективный договор, но ровно до тех пор, пока с такой инициативой не выступят его работники. Точнее даже, работодатель обязан только вступить в коллективные переговоры в семидневный срок со дня получения такого предложения.

Что будет, если работодатель откажется участвовать в переговорах о заключении коллективного договора? Административные санкции к работодателю за такой отказ достаточно мягкие:

- за уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора – предупреждение или штраф по ст. 5.28 КоАП РФ от 1 до 3 тысяч рублей;
- за непредоставление работодателем информации, необходимой для проведения переговоров и контроля над соблюдением коллективного договора - предупреждение или штраф по ст. 5.29 КоАП РФ от 1 до 3 тысяч рублей;
- за необоснованный отказ работодателя или его представителя от заключения коллективного договора – предупреждение или штраф по ст. 5.30 КоАП РФ от 3 до 5 тысяч рублей.

Таковыми же щадящими будут санкции и за нарушение или невыполнение обязательств по заключенному коллективному договору - предупреждение или штраф по ст. 5.31 КоАП РФ от 3 до 5 тысяч рублей. Привлечь к административной ответственности за эти нарушения может только государственная инспекция по труду (ГИТ).

Правда, работники могут пойти дальше и обжаловать отказ работодателя от участия в переговорах и заключения коллективного договора в судебном порядке. В некоторых случаях суд обязывает работодателя принять участие в коллективных переговорах, а за неисполнение судебного решения штраф намного существеннее – до 70 тысяч рублей.

В целом, представители малого бизнеса достаточно редко сталкиваются с подобной инициативой своих работников, но надо знать, что такое право есть у любого трудового коллектива.

### Содержание коллективного договора

Трудовой кодекс дает толкование коллективному договору как правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения между работодателем и работниками (статья 40 ТК РФ).

Как видим, к понятию «трудовые отношения» прибавилось понятие «социально», а в статье 23 ТК РФ можно найти еще и понятие «социального партнерства в сфере труда», к одной из форм которого относится процедура заключения коллективного договора.

В целом, Трудовой кодекс приводит при описании социального партнерства достаточно размытые и общие формулировки, типа «обеспечение согласования интересов работников и работодателей», «равноправие сторон», «соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства», «уважение и учет интересов сторон» и т.д.

Статья 41 ТК РФ включает в себя больше конкретики относительно содержания коллективного договора, указываются примерные договорные условия, которые, опять же, не являются императивными, т.е. обязательными. Среди них условия об оплате труда; режиме рабочего времени и отдыха; дополнительные пункты, улучшающие условия труда работников и т.д.

По сути, подобные условия включаются в индивидуальный трудовой договор, а также содержатся в локальных нормативных актах, например, в Положении об оплате труда. Можно сказать, что ничего абсолютно нового или специфического по

сравнению с индивидуальным трудовым договором коллективный договор не содержит. Именно поэтому очень часто текст коллективного договора просто дублирует условия индивидуального трудового договора или локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения.

И все же, заключение коллективного договора может быть интересно и работодателю, т.к. в некоторых случаях снижает налоговую нагрузку. Здесь имеется в виду учет для налогообложения расходов на такие дополнительные льготы работникам как:

- бесплатное или льготное питание;
- дополнительное бесплатное образование;
- возможность заниматься спортом за счет работодателя;
- дополнительное выходное пособие, не предусмотренное кодексом и т.д.

То есть это то, что называют дополнительным соцпакетом, и конечно, такие льготы влияют на трудовую мотивацию работников. А чтобы учесть подобные расходы, работодатель должен прописать все эти льготы и компенсации в трудовом или коллективном договоре (ст. 255 НК РФ).

При большом количестве работников проще вписать условие о льготе или компенсации в коллективный договор, чем оформлять сотни и тысячи дополнительных соглашений к индивидуальным трудовым договорам с каждым работником.

При подготовке коллективного договора надо знать о том, что его положения не могут содержать условий, ухудшающих положение работников по сравнению с индивидуальным трудовым договором и трудовым законодательством (статья 50 ТК РФ).

### Как заключить коллективный договор?

Процедуру заключения коллективного договора можно назвать достаточно сложной и громоздкой. Конечно, когда такой договор подписывается от имени большого коллектива работников, то объяснение этому есть, но процесс заключения нельзя упростить и в небольших организациях.

Заключение коллективного договора должно быть инициировано, и по закону право на это имеют работники или работодатель. Обязать заключить коллективный договор при отсутствии такой инициативы не может ни трудовая инспекция, ни фонды, ни другие административные органы.

Конечно, чаще всего, предложение о заключении коллективного договора подают работники, по естественным причинам – улучшить условия труда и его оплату. Если в трудовом коллективе создан профсоюз, то работники (в случае, когда инициатива исходила от них) должны сообщить о начале коллективных переговоров и включить представителей профсоюза в состав переговорщиков.

Присоединиться к коллективным переговорам другая сторона должна в семидневный срок со дня получения предложения.

В ответ на полученное предложение заключить коллективный договор вторая сторона должна дать письменное согласие, указав в нем своих представителей, дату, место, время начала переговоров. Если эти подробности в письме отсутствуют, то переговоры назначаются на следующий день после получения ответа.

Для ведения переговоров, разработки проекта и заключения коллективного договора представители работников и работодателя объединяются в общую комиссию. На заседаниях комиссии обсуждаются предложения сторон по улучшению трудовых отношений и другие важные для работников и работодателя вопросы. Лица, входящие в комиссию, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на период участия в переговорах и подготовке коллективного договора.

Проект коллективного договора должен быть передан для ознакомления и обсуждения всем работникам, и их замечания и дополнения должны учитываться при подготовке окончательной редакции.

Как долго стороны могут обсуждать условия коллективного договора? Законом установлен максимально возможный срок - не более трех месяцев. Если согласия по всем положениям договора достигнуто не было, то стороны все равно должны подписать коллективный договор, а условия, по которым согласия не найдено, вписать в протокол разногласий. Эти несогласованные моменты могут впоследствии стать причиной трудового спора (статья 398 ТК РФ).

Коллективный договор заключается на срок до трех лет, с правом продления на такой же срок. В течение семи дней после подписания работодатель должен зарегистрировать договор в соответствующем органе по труду (статья 50 ТК РФ).

Как и другие соглашения, коллективный договор может впоследствии дополняться и изменяться, и порядок внесения изменений должен быть прописан в его тексте. Все новые соглашения к договору тоже должны быть зарегистрированы в органе по труду.