**В учреждении коллективный договор не заключён в связи с отсутствием инициативы работников и работодателя.**

Коллективный договор: обязан ли работодатель его заключать?

Юрий НЕКРАСОВ, юрист  
Опубликовано: [**Журнал "Кадровое дело"**](http://kd.glavbukh.ru/)**№ 4 февраль 2003г.**

Сейчас руководство и кадровики предприятий малого и среднего бизнеса часто задаются вопросом, нужен ли в организации коллективный договор. С одной стороны, Трудовой кодекс говорит о праве, а не об обязанности работодателя заключать коллективный договор. Но с другой – Кодекс об административных правонарушениях предусматривает ответственность, связанную с нежеланием работодателя участвовать в его заключении. Разъясним спорные моменты, связанные с коллективным договором.

Коллективный договор – что он собой представляет?

Коллективный договор – это локальный нормативный акт, который должен повышать правовые и социальные гарантии работников по сравнению с теми, что предусмотрены трудовым законодательством. Вместе с тем коллективный договор содержит и обязанности его сторон – работодателя и работников.

В Трудовом кодексе РФ коллективному договору отведена целая глава (гл. 7). Но с появлением кодекса не утратил силу и ранее действовавший Федеральный закон от 11.03.92 «О коллективных договорах и соглашениях».

Статья 40 ТК РФ дает следующее определение коллективного договора: «Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей». Под организацией в кодексе понимается организация в целом, ее филиалы, представительства и иные обособленные структурные подразделения, в которых тоже может быть заключен свой коллективный договор.

К условиям коллективного договора применяется принцип «разрешено все, что не запрещено законом» (в соответствии с Конвенцией о свободе ассоциации и защите права на организацию Международной организации труда № 87.  
Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Обязательно ли должен быть коллективный договор?

Заключение коллективного договора – дело добровольное. Статьи 21 и 22 ТК РФ предусматривают право, а не обязанность работника и работодателя заключать коллективный договор. Кроме того, никто не может принудить работника присоединиться к уже заключенному договору (в ст. 21 ТК РФ отсутствует обязанность работника присоединиться к коллективному договору).

Таким образом, вполне правомерной будет ситуация, если ни собственник организации, ни трудовой коллектив не захотят заключать коллективный договор, а ограничатся только обязательными трудовыми договорами. Никакой ответственности за то, что коллективного договора нет в организации, работодатель в этом случае нести не будет.

Иначе говоря, пока ни одна из сторон не проявила инициативу заключить коллективный договор, существует лишь право на его заключение. Обязанности же у работодателя возникают только после официального письменного уведомления от работников о начале коллективных переговоров.

Это значит, что привлечь к административной ответственности за нарушения, связанные с коллективным договором, трудинспекция может только работодателя и только в том случае, если он уже получил уведомление от работников с предложением о начале коллективных переговоров и допустил соответствующее нарушение. Например, необоснованно отказался от заключения коллективного договора или уклонился от участия в коллективных переговорах.

Обычно инициаторами заключения договора выступают работники. В ТК РФ не предусмотрен такой вариант, когда представители работодателя являются инициаторами начала переговоров, а работники не хотят создавать свой представительный орган, хотя такое вполне может быть. Представляется, что в этом случае никто не может обязать работников выйти на переговоры.

Кто заключает договор

Сторонами коллективного договора являются работодатель и работники в лице их представителей.  
Одна сторона коллективного договора четко определена в ТК РФ: это собственник предприятия – работодатель. А вот вторую сторону, если на предприятии нет профсоюзной организации, определить бывает достаточно сложно.

Между тем в большинстве малых и средних фирм на сегодняшний день нет профсоюзов, которые выражали интересы хотя бы большинства работников. Для этих случаев закон о коллективных договорах и соглашениях предусматривает, что представителями работников могут быть органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании (конференции) работников организации и уполномоченные этим собранием. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган профсоюза представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

Встречается и другая крайность: на предприятии действуют сразу несколько профсоюзных организаций, каждая из которых объединяет менее половины работников. Либо есть мощный профсоюз, представляющий большинство, и одновременно работает небольшая профсоюзная организация.

В этом случае надо руководствоваться Трудовым кодексом, из которого следует, что коллективный договор на предприятии заключается один. Поэтому профсоюзы прежде всего обязаны принять решение о создании единого органа, в который на пропорциональной основе должны войти представители всех профсоюзов. Даже если в одном профсоюзе всего несколько работников, а в другом – сотни, в единую комиссию войдет минимум один официальный представитель малого профсоюза. Если же такой орган создать не удается (профсоюзы не смогли договориться), то работодатель вступает в переговоры с профсоюзом большинства.

Таким образом, ТК РФ довольно жестко подталкивает профсоюзы садиться за стол переговоров и договариваться. Сначала между собой, а потом и с работодателем. Но даже отсутствие единого органа не лишает малые профсоюзы права участвовать в переговорном процессе. Они могут подключиться к диалогу с работодателем в любой момент и официально участвовать в переговорах вплоть до подписания коллективного договора (ч. 6 ст. 37 ТК РФ). В этом заинтересованы сами работники, являющиеся членами малых профсоюзов, поскольку в противном случае они лишатся права на представительство на соответствующем уровне. При этом количество представителей малых профсоюзов должно соответствовать количеству их членов. А от количества представителей зависит результат голосования.

Может быть и так, что ни один из профсоюзов, работающих на предприятии, не представляет большинство работников. В этом случае первый шаг тот же, то есть опять же должен быть создан единый орган, представляющий интересы работников. Если же договориться не сумели, вопрос решается на общем собрании коллектива либо на конференции.

Представителями со стороны работодателя при переговорах по заключению коллективного договора могут выступать должностные лица, осуществляющие управление предприятием. Те, которые обладают информацией, необходимой для ведения переговоров, соответствующей квалификацией и опытом, например руководители предприятий, их структурных подразделений, юрисконсульты, работники отдела кадров, социологи и т. п. По усмотрению работодателя его представителями могут выступать и лица, не работающие на данном предприятии, но имеющие определенный опыт в ведении коллективных переговоров, например эксперты объединения работодателей, юристы.

Ведение коллективных переговоров должно начаться не позднее семи дней после того, как представители работника письменно уведомят работодателя.

Если в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров согласие между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора не будет достигнуто, то стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Коллективный договор начинает действовать даже если в нем есть отдельные разногласия. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров.  
Содержание и структура коллективного договора

В Трудовом кодексе содержится примерный перечень вопросов, обязательства по которым могут включаться в договор (ст. 41 ТК РФ). Этот перечень носит рекомендательный характер и имеет целью дать составителям коллективного договора представление о его возможном содержании и структуре.

**Можно выделить пять групп вопросов, включаемых в коллективный договор.**

**Первая группа**– это формы, системы и размеры оплаты труда, механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; продолжительность рабочего времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков, условия и охрана труда, льготы для отдельных категорий работников.

**Вторую группу** составляют обязательства по обеспечению занятости работников или предоставлению им особых льгот при высвобождении с предприятия, возможности переобучения другим профессиям.

**К третьей группе** можно отнести нормы, регулирующие социальное обслуживание работников и охрану труда. Среди них можно назвать компенсацию транспортных расходов, организацию и предоставление дотаций на питание работников на производстве и мероприятия по охране труда. Более подробное изложение этих вопросов составители проекта коллективного договора найдут в приложении № 2 к письму департамента охраны труда Минтруда России от 23.01.96 № 38-11 – Рекомендации по примерному содержанию раздела «Условия и охрана труда» в коллективном договоре, предусматривающего обязательства работодателя перед трудовым коллективом организации в области условий и охраны труда.   
  
**Четвертую группу**составляют конкретные нормы, о которых в законах и иных нормативных правовых актах (например, отраслевых) содержатся прямые предписания об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.  
В пятую группу входят обязательства трудового коллектива отказаться от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

При определении содержания коллективного договора на конкретном предприятии необходимо исходить из финансовых возможностей работодателя и социальных проблем, актуальных для данного производства и коллектива.

К сожалению, практика заключения коллективных договоров выявила и негативные явления. В некоторых коллективных договорах предусматриваются положения, прямо нарушающие законодательство о труде, например увеличение продолжительности сверхурочных работ или возможность привлечения к ним по усмотрению администрации без соблюдения условий, установленных законодательством. Иногда в коллективном договоре закрепляют выполнение работниками обязанностей, не предусмотренных трудовым договором (отработка определенной нормы рабочего времени в подсобном хозяйстве предприятия). В коллективные договоры некоторых предприятий включаются положения, расширяющие круг мер дисциплинарного воздействия, например штрафы за нарушение трудовой дисциплины. Такую практику необходимо признать незаконной. Приведенные нормы ухудшают положение работника по сравнению с действующим законодательством и поэтому в соответствии со статьей 9 ТК РФ должны быть признаны недействительными.

Регистрация

Регистрация коллективного договора не является обязательной, а носит лишь уведомительный характер и осуществляется в течение семи дней со дня подписания договора. Подписанный коллективный договор направляется представителем работодателя в соответствующий орган по труду (комитет по труду органа местного самоуправления). Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации. При осуществлении регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Контроль за выполнением коллективного договора могут осуществлять представители работников, работодателей, органов исполнительной власти и местного самоуправления, а также инспекция труда.

Этим представителям и органам работодатели обязаны предоставлять информацию, необходимую для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.