

Коллективный договор в 2016 году

Е.В. Шестакова,

Генеральный
директор
ООО «Актуальный
менеджмент»,
К.Ю.Н.

Коллективный договор, конечно, не является обязательным документом, вместе с тем, коллективный договор позволяет урегулировать спорные моменты между работником и работодателем, установить дополнительные льготы, порядок работы и режим отдыха отдельных категорий работников. Особенности заключения и перезаключения коллективного договора в 2016 году рассмотрим далее.

■ Плюсы и минусы коллективного договора

Коллективный договор является не обязательным документом, при этом многие работники мечтают его заключить, чтобы защитить свои права, получить дополнительные льготы, отпуска; работодатели же, наоборот, не спешат заключать коллективный договор, поскольку данный документ ассоциируется с борьбой работников за свои права, забастовками. Конечно, коллективный договор, как и любые другие локальные акты, имеет свои плюсы и минусы.

Таблица

Плюсы и минусы коллективного договора

Плюсы	Минусы
Для работодателя	
Коллективный договор можно заключить как в целом по организации, так и для отдельных структурных подразделений	Работодатель берет на себя больше ответственности, повышенные обязательства
Четко распределены права и обязанности работника и работодателя, а также ответственность	В случае сокращения штата или численности работодатель должен будет уведомить профсоюз
Для работников понятны возможности профессионального роста, карьеры	Работодатель не может отменить коллективный договор своей волей
В коллективный договор работодатель может включить этические нормы, антикоррупционные нормы, которые не регулируются Трудовым кодексом	Работодатель при наличии или при отсутствии экономических возможностей должен выполнять обязательства по коллективному договору

Плюсы	Минусы
Коллективный договор способствует появлению благоприятного производственного климата в коллективе и повышению организационной культуры.	
Коллективный договор позволяет сформировать благоприятный производственный климат	
Для работника	
Работник может воспользоваться дополнительными гарантиями своих прав: отпусками, оплатой труда и т.д.	Коллективный договор не может защитить работника от незаконного увольнения, нарушений прав работников
Коллективный договор не может ухудшить положение работника. 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	Работник должен соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, специальные требования работодателя, такие как требования этики и морали

1-й совет — пересмотрите положения об оплате труда

В соответствии со статьей 22 Трудового кодекса РФ работодатель должен выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Если в компании система оплаты труда регулируется коллективным договором, то необходимо ее пересмотреть на предмет соблюдения норм законодательства. Так, заработная плата не должна быть меньше МРОТ, а минимальный размер оплаты труда ежегодно увеличивается. Следовательно, если в Коллективном договоре предусмотрен конкретный минимальный размер оплаты труда, то его нужно привести в соответствие с новыми нормами. Также нужно обратить внимание, что минимальный размер оплаты труда в различных регионах различается, например, в Москве с 1 июля 2015 года составляет 15 500 рублей.

Кроме того, статья 134 Трудового кодекса РФ предусматривает обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы. Следовательно, ежегодно работодатели должны пересматривать оплату труда в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Однако обычно работодатели устанавливают в коллективном договоре положения, предусматривающие возможность пересмотра заработной платы в соответствии с финансовыми возможностями. В 2015 году инфляция была значительна, и даже в госсекторе корректировка заработной платы в 2016 году не будет сопоставима с уровнем инфляции.

Обратите внимание, что законодатель, предусмотрев обязанность работодателя осуществлять ежегодную индексацию заработной платы своих работников,

порядок индексации не установил. Если в локальных нормативных актах работодателя не предусмотрен такой порядок, то, учитывая, что индексация заработной платы является обязанностью работодателя, соответствующие изменения (дополнения) должны быть внесены в действующие локальные нормативные акты. Приведенные выводы подтверждаются правовой позицией Конституционного Суда РФ, приведенной в Определении от 17.06.2010 № 913-0-0, а также разъяснениями специалистов Роструда (письмо от 19.04.2010 № 1073-6-1).

В связи с введением профессиональных стандартов целесообразно пересмотреть в коллективном договоре систему оплаты труда, привязав ее к профессиональным стандартам.

Профессиональные стандарты можно использовать для различных целей:

- при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, в том числе для определения трудовой функции работника;
- при организации обучения и аттестации работников;
- при тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам;
- при установлении систем оплаты труда.

Для целей сохранения персонала в условиях кризиса возможно в Коллективном договоре предусмотреть дополнительные преференции в виде критериев премирования, зависящих от стажа работы в конкретной организации. Это будет своего рода мерой стимулирования для работы в конкретной компании.

2-й совет — предусмотрите порядок обеспечения рабочего места, соответствующего требованиям охраны труда

Согласно абзацу 4 статьи 21 Трудового кодекса РФ работник помимо других прав имеет право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

В свою очередь, в силу абзаца 4 части второй статьи 22 Трудового кодекса РФ работодатель, в частности, обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда является установление порядка проведения специальной оценки условий труда и порядка подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

При этом в силу абзаца 10 части второй статьи 212 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Поэтому вопросы специальной оценки условий труда, а также предоставления дополнительных гарантий работникам, занятым в трудных и опасных условиях труда, таких как дополнительные отпуска и дополнительная оплата труда, должны найти отражение в коллективном договоре.

3-й совет — пропишите в коллективном договоре четкий порядок участия работников в управлении организацией

Согласно статьи 21 Трудового кодекса РФ работники могут принимать участие в управлении организации в порядке, предусмотренном коллективным договором.

Так, управление может осуществляться путем взаимодействия с профсоюзами или с представительными органами работников. В случае, когда работники не объединены в профсоюз или профсоюз объединяет менее 50% работников, на общем собрании работники могут избрать представительный орган, который уполномочен представлять интересы работников.

Как правило, подобный орган выгоден и работникам, и работодателю по следующим основаниям:

- работодатель может урегулировать негативные мероприятия, такие как сокращения штата, численности, снижения заработной платы вместо сокращения штата, непосредственно с уполномоченным органом, а не с каждым работником в отдельности;
- работодатель может избежать негативных тенденций, таких как забастовки, простой, путем проведения своевременных переговоров с уполномоченным органом;
- работодатель может избежать проверок, в частности, трудовой инспекции, поскольку работники

будут знать, что индивидуальные трудовые споры и коллективные трудовые споры можно урегулировать через представительный орган.

Работник также больше защищен, поскольку будет знать, каким образом действовать в случае возникновения конфликта интересов с непосредственным руководителем.

4-й совет - предусмотрите льготные условия для работников

Согласно статье 41 Трудового кодекса РФ 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.

Так, с 2015 года в рамках мероприятий по обеспечению безопасных условий труда работодатели получили право предусматривать оплату спортзала и фитнеса для работников.

На 2016 год в рамках экономии расходов обсуждается вопрос отмены суточных по России, напомним, что в настоящее время в статье 217 НК РФ предусмотрены суточные в необлагаемом размере 700 руб. по России, и 2500 руб. - для заграничных командировок. Так вот, даже в случае принятия подобного законопроекта работодатель может предусмотреть суточные для целей стимулирования командирования сотрудников, ведь всем известно,

что многие работники не любят ездить в командировки.

Кроме того, несмотря на кризис, многие работодатели сталкиваются с проблемой «текучки кадров». В условиях роста цен, инфляции, безусловно, многие работники задумываются о необходимости смены работы и увеличения доходов. Если работодатель не может обеспечить рост заработной платы или, наоборот, в условиях нестабильности вынужден сокращать заработную плату, то это грозит потерей наиболее ценных сотрудников. И действенным механизмом сохранения работников является предоставление займов с минимальным процентом. Однако следует обратить внимание, что с 2016 года вне зависимости от того, каким образом в договоре установлен порядок начисления процентов (ежемесячно или в конце срока займа), работодатель должен ежемесячно удерживать НДФЛ с материальной выгоды в виде процентов.

5-й совет — предусмотрите отказ от забастовок

В настоящее время многие работодатели не могут своевременно выплачивать заработную плату, вынуждены сокращать гарантии работникам. В этой связи повышаются риски забастовок. Однако в статье 41 Трудового кодекса РФ упоминается отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

Чтобы данная норма заработала, необходим ряд условий:

- наличие коллективного трудового договора;
- закрепление в нем данного условия об отказе от забастовок;
- выполнение условий коллективного трудового договора.

Работодатель может предусмотреть в коллективном договоре данную норму, тем самым снизить риски приостановки производства продукции и получения еще больших убытков и финансовых потерь. Согласно статье 414 Трудового кодекса РФ коллективным договором, соглашением или соглашением, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке. Таким образом, предусмотренные льготные выплаты для тех, кто отказался от забастовки, также могут побудить работника отказаться от идеи забастовок.

6-й совет — предусмотрите гарантии в отношении времени отдыха

В каждой компании есть и трудоголики, и откровенные бездельники, ведь чисто экономически доказано, что 20% сотрудников делают 80% прибыли компании. Такие сотрудники обычно работают в условиях ненормируемого рабочего дня и посвящают все свое время работе. И конечно, работодатель может для таких работников предусмотреть дополнительное время отдыха, например, дополнительные отпуска в размере 3 рабочих дней.

Если работодатель не может подарить работникам традиционные в компании подарки к Новому году, 8 марта, то в Коллективном трудовом договоре можно также предусмотреть дополнительный день к отпуску, выходной, в который можно заняться «своими делами». Оплата этого дня будет производиться за счет работодателя.

7-й совет — предусмотрите обязательное повышение квалификации, если такие требования предусмотрены законодательно

Повышение квалификации работников может проводиться в следующих случаях:

- по инициативе работника. Право работника на повышение квалификации закреплено в статье 197 Трудового кодекса РФ и реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем;
- по инициативе работодателя. Работодатель, определяя необходимость повышения квалификации работников, учитывает потребности производства, а также свои финансовые, технические и организационные возможности. При этом условия и порядок повышения квалификации работников определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (часть вторая статьи 196 Трудового кодекса РФ);
- предусмотрено законодательством. Работодатель обязан проводить

повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (часть четвертая статьи 196 Трудового кодекса РФ).

В некоторых сферах деятельности требования по повышению квалификации предусмотрены законодательно. Например, в письме Минэкономразвития РФ от 21.01.2011 № Д05-175 ведомство разъясняет, что к лицензионным требованиям по специальности «косметология» относятся:

- наличие в штате соискателя лицензии (лицензиата) или привлечение им на ином законном основании специалистов, необходимых для выполнения работ (услуг), имеющих высшее или среднее профессиональное (медицинское) образование и сертификат специалиста, соответствующие требованиям и характеру выполняемых работ (услуг);
 - повышение квалификации специалистов, осуществляющих работы (услуги), не реже одного раза в 5 лет.
- Федеральным законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» в пункте 2 части 1 статьи 72 предусмотрено, что медицинские работники и фармацевтические работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за счет средств работодателя в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации (поста-

новление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 21.03.2014 по делу № А03-12349/2013). Повышение квалификации специалистов, осуществляющих работы (услуги), не реже одного раза в 5 лет является одним из лицензионных требований и условий при осуществлении медицинской деятельности в соответствии с Положением о лицензировании медицинской деятельности, утвержденным постановлением Правительства РФ от 16.04.2012 № 291.

Таким образом, именно работодатель заинтересован в повышении квалификации работников, и обычно он проводит такое обучение за свой счет. При этом в коллективном договоре могут содержаться условия о компенсации стоимости обучения работника, что позволит избежать рисков, когда работник обучился за счет работодателя и впоследствии уволился, а работодатель вынужден искать и обучать другого сотрудника. Порядок прохождения обучения и возмещения компенсации при увольнении работника также может быть предусмотрен коллективным договором.

Также целесообразно включить в Коллективный договор положения, регулирующие сохранение пенсионных прав при повышении квалификации или переобучении работников. Санкт-Петербургский городской суд в определении от 17.05.2011 № 7133, ссылаясь на статью 187 Трудового кодекса РФ, пояснил, что период нахождения на курсах повышения квалификации является периодом работы

с сохранением средней заработной платы, с которой работодатель должен производить отчисление страховых взносов в ПФР. Кроме того, для отдельных категорий работников в силу специальных нормативных актов повышение квалификации является обязательным условием выполнения работы. Поэтому период нахождения на курсах повышения квалификации подлежит включению в стаж, дающий право на досрочное пенсионное обеспечение.

8-й совет — предусмотрите в Коллективном договоре льготы, которыми можно воспользоваться из средств ФСС РФ

В коллективном договоре может быть установлен порядок обеспечения работников путевками в санатории, оздоровительные лагеря и др.

Путевки работникам и детям работников можно предоставлять как за счет работодателя, так и за счет ФСС РФ. Чтобы воспользоваться льготами за счет ФСС РФ, важно помнить следующее:

- на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, и финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний в 2016 году может быть направлено до 20% сумм страховых взносов, начисленных на обязательное

социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за 2015 год;

- заявление необходимо было подать до 1 августа 2015 года.

Работодатель также должен предоставить в ФСС РФ:

- план мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- копию акта о результатах проверки государственной инспекцией труда соблюдения трудового законодательства (если проверка проводилась);
- заключительный акт медицинской комиссии по результатам периодических медицинских осмотров (в нем должны содержаться рекомендации на санаторно-курортное лечение работников);
- списки застрахованных работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами и направляемых на санаторно-курортное лечение, с указанием рекомендаций;
- копию лицензии организации, осуществляющей санаторно-курортное лечение на территории Российской Федерации.

При этом порядок распределения путевок необходимо закрепить в коллективном договоре для того, чтобы каждый работник понимал, каким образом распределяются льготы, кому, в каком порядке предоставляются путевки и кто имеет на них право.

9-й совет — в качестве наиболее предпочтительных мер стимулирования работников можно назвать предоставление питания

Предоставление питания работникам позволяет, во-первых, сократить время перерывов на обед, во-вторых, обходится работодателям дешевле, чем повышение заработной платы.

Для работников предоставление обедов чаще всего занимает первое место среди возможных социальных льгот, ведь стоимость питания в кафе и ресторанах достаточно высока, самостоятельно готовить и приносить на работу пищу не могут, а организация столовой представляется очень дорогостоящим мероприятием, кроме того, требует наличия соответствующих помещений, персонала.

Поэтому заказ обедов у соответствующей кеттеринговой службы позволяет и сэкономить на организации столовой, особенно если она убыточна, и удовлетворить потребности персонала в получении питания. Подобные расходы не будут признаваться объектом обложения налогом на доходы физических лиц, если подобное питание будет предоставляться в виде шведского стола и соответствующие положения будут прописаны в договоре с поставщиком обедов.

В соответствии с пунктом 4 статьи 255 НК РФ к расходам на оплату труда относится стоимость бесплатно предоставляемых работникам в соответствии с законодательством Россий-

ской Федерации коммунальных услуг, питания и продуктов, поэтому стоимость обедов будет отнесена на расходы компании.

Следует обратить внимание также на письмо Минфина России от 11.02.2014 № 03-04-05/5487, в котором ведомство разъясняет, что расходы на бесплатное и льготное питание, которое предусмотрено трудовыми и (или) коллективными договорами, учитываются в расходах, только если они являются частью системы оплаты труда (пункт 25 статьи 255 НК РФ). Это объясняется тем, что включение сумм в состав расходов на оплату труда предполагает возможность выявить конкретную величину доходов каждого работника. Таким образом, у компании не возникнет рисков, если порядок предоставления питания будет четко прописан в коллективном договоре.

10-й совет - пересмотрите систему пособий и компенсаций

Согласно части второй статьи 41 Трудового кодекса РФ в коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателей, в том числе выплата пособий, компенсаций. Но в условиях кризисных явлений в экономике у работодателя могут просто отсутствовать средства для исполнения взятых на себя обязательств.

Если работодатель не выполнит условия коллективного договора в части пособий и компенсаций, то трудовая инспекция и впоследствии суд могут признать такие действия непра-

вомерными. В качестве примера можно привести определение Московского городского суда от 12.04.2011 № 4г/5-2380/11, в котором суд указал, что выплата работникам-донорам пособий по временной нетрудоспособности исключительно исходя из положений статьи 183 Трудового кодекса РФ свидетельствует об уклонении работодателя от производства доплат за счет собственных средств до размера, предусмотренного положениями коллективного договора.

Суд принял во внимание положения статьи 41 Трудового кодекса РФ и обоснованно исходил из того, что в пункте 4.13 коллективного договора определено, что пособие по временной нетрудоспособности донорам выплачивается независимо от страхового стажа, в размере среднего заработка, то есть не содержится также ограничение максимального размера пособия, подлежащего выплате за счет средств бюджета Фонда социального страхования РФ, поскольку в пункте 4.13 коллективного договора установлено, что указанная мера социальной поддержки является дополнительной социальной гарантией. Работодатель не выполнил дополнительно взятые на себя обязательства и таким образом нарушил положения Коллективного договора.

Таким образом, работодателям необходимо пересмотреть условия коллективных договоров на предмет включения только тех преференций, которые работодатель может фактически выполнить.

вору при его наличии, иным локальным нормативным документам общества, регулирующим фонд заработной платы. Поскольку оспариваемые приказы о премировании были основаны лишь на положении о премировании, признанном недействительным в судебном порядке, суд признал данные приказы недействительными.

Также выплатой, которая должна быть отражена в коллективном договоре, является компенсация проезда сотрудника к месту отпуска и обратно (Определение ВС РФ от 22.09.2015 № 304-КГ15-10924). Такая выплата, предусмотренная коллективным договором, не является стимулирующей, не зависит от квалификации и не связана с выполнением трудовых обязанностей. Следовательно, подобные выплаты не облагаются страховыми взносами.

Таким образом, порядок премирования целесообразно отразить в коллективном договоре.

12-й совет — учитывайте разъяснения Роструда о включении в коллективный договор отдельных положений

В отношении ряда расходов и компенсаций Роструд рекомендует включить соответствующие положения в коллективный договор.

Например, такие рекомендации касаются разъездного характера работы. В соответствии со статьей 168.1 Трудового кодекса РФ работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной

характер, работодатель возмещает расходы, размер и порядок возмещения которых устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Если трудовая функция работника предполагает постоянную работу в разъездах, работодатель вправе установить такому работнику разъездной характер работы с возмещением соответствующих расходов, предусмотренных статьей 168.1 Кодекса (письмо Роструда от 12.12.2013 № 4209-ТЗ).

Кроме того, конкретный размер тарифной ставки или должностного оклада указывается непосредственно в трудовом договоре. Что касается доплат, надбавок и поощрительных выплат, полагающихся работнику, то они могут быть прямо указаны в трудовом договоре, либо в нем может быть сделана отсылка к соответствующему локальному нормативному акту или коллективному договору, предусматривающим основания и условия их выплаты. В последнем случае работник должен быть ознакомлен с содержанием локальных нормативных актов и коллективным договором под роспись (письмо Роструда от 22.03.2012 № 428-6-1).

В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Данная норма

носит императивный (обязательный) характер. Поэтому сроки выплат аванса и заработной платы также должны быть установлены в коллективном договоре (письмо Роструда от 30.05.2012 №ПГ/4067-6-1).

Еще одним спорным моментом является предложение работнику вакансий при сокращении штата или численности. Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (письмо Роструда от 06.03.2013 № ПГ/1180-6-1). Таким образом, во избежание споров с работниками порядок предложения вакансий в других местностях или отсутствие подобной практики у конкретного работодателя нужно прописать в коллективном договоре.

Согласно статье 168 Трудового кодекса РФ порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом. Размеры возмещения расходов могут отличаться для разных категорий работников, и в этом случае подобные различия также требуют закрепления в коллективном договоре (письмо Роструда от 04.03.2013 № 164-6-1).

Таким образом, коллективный договор должен опираться на позицию Роструда в вопросах регулирования трудового права.

В заключение необходимо отметить, что коллективный договор является «живым» документом, который нужно пересматривать при изменении судебной практики, финансового положения компаний, реалий изменения правовых норм, в том числе Трудового кодекса РФ.