

В Трудовом кодексе произошли изменения. Теперь у работодателя появилось право создавать в организации производственный совет¹. Основной целью деятельности такого совета является подготовка предложений по совершенствованию производственной деятельности, а также повышение производительности труда и квалификации работников.



Анна Иванова,
руководитель практики трудового
права Адвокатского бюро «Егоров,
Пугинский, Афанасьев и партнеры»

Новое в Трудовом кодексе: производственные советы

В статью 22 Трудового кодекса было включено положение о создании производственного совета, который представляет собой совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа сотрудников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде.

В понятии законодателя производственный совет не должен быть связан исключительно производством. Такой совет должен обладать следующими признаками:

- быть совещательным органом, а следовательно, состоять более чем из одного человека;
- иметь определенный порядок деятельности, закрепленный в локальном нормативном акте работодателя.

Стоит отметить, что производственный совет не может решать вопросы:

- если они отнесены к исключительной компетенции органов управления организации;
- если они касаются представления и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых отнесено к компетенции профсоюзов.

Давайте разберемся с данным вопросом более подробно.

Законодатели, принимая эти нововведения, исходили из того, что внесение изменений в Трудовой кодекс позволит повысить эффективность деятельности организаций в результате непосредственного участия работников. Сотрудники смогут помогать работодателю в разработке стратегических программ развития компании, а также в процессе принятия управленческих решений в области повышения эффективности производства².

Автор полагает, что с введением производственных советов в трудовом законодательстве появилась еще одна декларативная норма, которая не будет работать на практике. Объясним почему.

¹ Федеральный закон от 07.05.2013 № 95-ФЗ

² пояснительная записка к проекту федерального закона «О внесении изменений в статью 22 Трудового кодекса Российской Федерации (в части создания производственных советов)»



Во-первых, производственные советы создавались и раньше.

Так, Трудовой кодекс дает работникам право создавать «иной представительный орган»³. В большинстве случаев такие органы создаются не работниками, а работодателями и преследуют следующие цели:

- противодействие имеющемуся профсоюзу;
- наделение правом представлять интересы всех работников в случае проведения коллективных переговоров и решений иных вопросов (например согласование положения о премировании).

На практике подобные формы объединения называются «Совет трудового коллектива» (далее — СТК) или «Совет компании». Зачастую СТК функционируют гораздо более успешно и делают для своих работников больше, чем профсоюзы. Это объясняется тем, что СТК создаются по инициативе компании, их деятельность финансируется работодателем и сам работодатель выбирает лояльных себе членов СТК. Таким образом, члены СТК тратят все свое время на решение вопросов коллектива и вообще не тратят сил на самоутверждение, борьбу с работодателем и выполнение задач, поставленных вышестоящей профсоюзной организацией.

Да и работникам хорошо, ведь нет никаких членских взносов, бюрократических процедур и обязательств.

Хотелось бы отметить, что СТК могут решать любые вопросы, включая подписание коллективного договора. А производственные советы такой возможности лишены⁴. Станет ли работодатель создавать производственный совет с ограниченным функционалом, если трудовое законодательство предлагает более гибкие опции? Ответ очевиден. И он отрицательный.

Во-вторых, производственные советы лишены возможности решать некоторые вопросы.

Согласно закону о профсоюзах последние уполномочены принимать участие в решении следующих вопросов⁵:

- вопросы по оплате труда;
- вопросы по охране труда;
- контроль за соблюдением компанией законодательства о труде.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем⁶, система оплаты труда⁷, конкретные размеры доплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день, а также доплата за работу в ночное время⁸, нормирование труда⁹ — все эти вопросы могут согласовываться с СТК, даже если в компании есть профсоюз. Дело в том, что в указанных статьях имеется ссылка на «представительный орган работников», каким СТК также является. Более того, в случае возникновения спора у работодателя будет иметься дополнительный аргумент, если СТК будет наделен правом представлять интересы всех работников.

Производственный же совет такими полномочиями не обладает, поэтому менее эффективен с точки зрения работодателя.

В-третьих, производственные советы не могут и не должны принимать участие в разработке стратегических программ предприятий.

Автор считает, что при разработке проекта поправок законодатель не учел особенности делового администрирования и стратегического управления в компании. Как известно, стратегия компании раз-

Мнение



Ирина Летягина,
младший юрист
Коллегии адвокатов
«Муранов, Черняков
и партнеры»

Новый инструмент в руках работодателя

В соответствии с изменениями, произошедшими в Трудовом кодексе (Федеральный закон от 07.05.2013 № 95-ФЗ), все работодатели, за исключением работодателей — физических лиц, могут создавать в своих организациях производственные советы из наиболее опытных и успешных работников. Создание такого совета осуществляется на добровольной основе. Сотрудники также могут проявлять инициативу по созданию производственного совета.

Для определения правил работы и полномочий производственного совета на предприятии принимается специальный локальный нормативный акт. Законодатель также разграничил компетенцию производственного совета и руководства: те вопросы, которые законодатель отнесены к компетенции администрации, профессиональных союзов и иных объединений, не могут решаться производственным советом. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения поступивших предложений и об их реализации.

Рассматриваемые изменения призваны повысить эффективность деятельности компаний в результате непосредственного участия работников в решении производственных вопросов предприятия и процессе принятия управленческих решений в области повышения эффективности труда. **AB**

³ ст. 31 ТК РФ

⁴ ст. 22 ТК РФ

⁵ Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ

⁶ ст. 101 ТК РФ

⁷ ст. 135 ТК РФ

⁸ ст. 153, 154 ТК РФ

⁹ ст. 159 ТК РФ

рабатывается в большинстве случаев ее собственниками, а иногда — исполнительным органом. После разработки и утверждения стратегии все ключевые директора выстраивают свою деятельность на ближайшие 3—5 лет таким образом, чтобы достичь стратегических целей и вывести компанию на уровень, заданный ее собственниками.

Что касается вопросов управления персоналом, то реализация стратегии главным образом строится на следующих ориентирах: разработке определенного подхода к оценке персонала; выставлению соответствующих КРІ и их весов; мотивации персонала.

Оценка и мотивация персонала являются неотъемлемой частью системы оплаты труда, мнение о которой работодатель, согласно статье 22 Трудового кодекса, не имеет права спрашивать у производственных советов.

И наконец, руководство компании навряд ли предпочтет обсуждать с рядовыми работниками планы по реализации стратегии, а ограничится лишь доведением до сведения работников ключевых показателей труда и эффективности.

Уместно задать вопрос: а к чему же приведет рассматриваемое нововведение?

Полагаем, что изменение в трудовом законодательстве никаким образом не повлияет ни на социальное партнерство, ни на повышение эффективности деятельности компании. Однако работодателю стоит иметь в виду, что профсоюзы и суды могут начать подменять понятия «производственный совет» и «иной представительный орган работников». Тем самым говоря о том, что и СТК теперь не смогут решать вопросы, которые отнесены в компетенции профсоюзов. Таким образом, в понятии «социальное партнерство» теперь появился еще один большой знак вопроса. **АБ**

Из документа

Трудовой кодекс Российской Федерации Статья 22

<...> производственный совет <...> — совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников.

Мнение



Сергей Картошкин,
юрист Коллегии адвокатов
«Муранов, Черняков
и партнеры»

Значение производственных советов для работодателя

По нашему мнению, производственные советы являются хорошим механизмом, инструментом для налаживания взаимопонимания, а также прямых контактов между работниками и работодателем именно по производственным вопросам.

Для сотрудников участие в деятельности такого совета позволяет напрямую общаться с работодателем, обозначать те или иные проблемные вопросы, вносить предложения по улучшению произ-

водственного процесса. Это позволяет сотрудникам почувствовать себя не просто исполнителями определенных рабочих функций, а ощутить сопричастность к управлению предприятием.

Для работодателя создание производственного совета означает вовлечение работников в обсуждение производственной деятельности и в поиск наиболее эффективных и рациональных способов повышения производительности. А это позволяет сделать трудовой коллектив более сплоченным, добавляет энтузиазм в работе. Ведь сотрудники видят, что работодатель учитывает их интересы.

Следует отметить, что производственные советы хорошо зарекомендовали себя в ряде зарубежных стран. Изначально, когда только появилась идея создания таких советов, были серьезные опа-

сения, что, создавая их, работодатели хотят принизить роль профсоюзов. Однако зарубежный опыт (прежде всего Германии) показал, что функции у этих двух институтов не совпадают. Характерно, что в рассматриваемых изменениях в Трудовом кодексе была закреплена именно данная концепция производственных советов.

Отметим, что создавать производственный совет на предприятии нужно осмысленно. Для работодателя важно очень четко понимать, для чего ему необходим производственный совет, готов ли он прислушиваться к мнению работников. Только тогда создание совета может принести пользу и повысить производительность труда. В противном случае формальное создание такого совета (как говорится, «для галочки») точно не будет эффективным. **АБ**