**ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Коллективный договор играет большую роль в регулировании социально-трудовых отношений: он позволяет не только улучшить условия труда работников в учреждении, но и позаботиться о самом учреждении (например, в части исчисления налогов, так как коллективный договор может стать доказательством обоснованности затрат учреждения). Сразу скажем, что никто не может заставить заключить коллективный договор до тех пор, пока либо руководство учреждения, либо представители трудового коллектива не выступят с таким предложением. А если предложение поступило, договор заключить следует, иначе не избежать административного наказания. Как правильно провести переговоры по заключению коллективного договора, кто может представлять интересы как работников, так и работодателя в таких переговорах и в какие сроки договор должен быть заключен, расскажем в статье.

Коллективный договор может быть заключен в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях (ч. 4 ст. 40 ТК РФ). В первом случае действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения (ч. 3 ст. 43 ТК РФ).

Представители работников и работодателя

Прежде чем рассказывать о процедуре заключения коллективного договора, нужно выяснить, кто может обратиться к работодателю с предложением о заключении коллективного договора. Это важный момент, так как если с таким предложением обратится ненадлежащий представитель, то и последствий никаких не будет. Вот пример из судебной практики. Руководитель организации постановлением инспектора государственной инспекции труда был привлечен к административной ответственности в виде штрафа за уклонение от коллективных переговоров. Решением городского суда постановление оставлено без изменения. А Верховный Суд Республики Карелия, рассматривая жалобу руководителя на ранее вынесенное решение суда и постановление инспектора, указал, что, поскольку на день направления работодателю уведомления о начале коллективных переговоров первичная профсоюзная организация организации не имела полномочий на направление работодателю предложения о начале коллективных переговоров от имени всех работников данного предприятия, привлечение руководителя к административной ответственности необоснованно (Постановление Верховного Суда Республики Карелия от 20.08.2007).

Итак, начнем с представителей работников. На основании ст. 29 ТК РФ интересы работников при проведении коллективных переговоров о заключении коллективного договора представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. Что такое профсоюз, знают практически все, а вот кто может быть иным представителем работников, в этом вопросе ясности мало. За разъяснениями обратимся к ст. 31 ТК РФ, в соответствии с которой на общем собрании (конференции) работников для представления интересов коллектива тайным голосованием из числа работников может быть избран представитель (представительный орган). Иными словами, возможно, что представлять интересы работников в коллективных переговорах будет, например, юрист или работники доверят это независимому специалисту, привлеченному по гражданско-правовому договору. Однако избрать иных представителей можно, только если:

- работники данного учреждения не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации;

- ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена представлять интересы всех работников на локальном уровне.

К сведению. Не допускается ведение коллективных переговоров от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Отметим, что две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора, формирование которого осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора от имени всех работников (ч. 2 ст. 37 ТК РФ).

Но можно обойтись и без создания единого представительного органа, если профсоюз объединяет более половины работников организации.

А вот если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников учреждения, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить тот профсоюз, который при согласии его выборного органа будет инициировать начало коллективных переговоров и направит работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

Обратите внимание! Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями (ст. 32 ТК РФ).

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров о заключении коллективного договора обычно представляет руководитель организации или уполномоченные им лица. Например, приказом руководителя учреждения представителями могут быть назначены юристы, специалисты по охране труда или иные специалисты из числа административно-технического персонала.

Для проведения коллективных переговоров в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении учреждения работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом.

Процедура заключения коллективного договора

Заключению коллективного договора предшествуют коллективные переговоры, регламентируемые ст. ст. 36 - 39 ТК РФ.

Повторимся, что с инициативой по подготовке и заключению коллективного договора могут выступить представители как работников, так и работодателя. Такая инициатива выражается путем направления письменного предложения о начале коллективных переговоров.

Представители работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров, обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ в письменной форме с указанием представителей от своей стороны и их полномочий.

Обратите внимание! Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Для проведения переговоров стороны формируют комиссию, которая разрабатывает проект коллективного договора. В целях оказания содействия руководителям организаций и специалистам, профсоюзным органам при подготовке проекта коллективного договора организаций различных отраслей независимо от форм собственности и организационно-правовых форм Минтрудом России 06.11.2003 утвержден Макет коллективного договора, который носит рекомендательный характер. Коллективный договор может содержать условия, регулирующие самые разнообразные вопросы применения труда работающих в организации на условиях трудовых договоров. Примерный перечень вопросов, по которым в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя, приведен в ст. 41 ТК РФ. При этом если в законах и иных нормативно-правовых актах содержится прямое указание на обязательное закрепление определенных положений, они должны быть включены в коллективный договор. Например, на основании ст. 101 ТК РФ перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем может устанавливаться коллективным договором.

Составляя проект коллективного договора, сторонам следует определиться, за счет каких материальных ресурсов могут быть реализованы те или иные вопросы, и не стоит устанавливать обязательства, которые впоследствии могут оказаться невыполнимыми.

К сведению. При составлении договора могут понадобиться эксперты или посредники: оплата услуг этих специалистов производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором (ч. 2 ст. 39 ТК РФ).

Кроме этого, в ходе переговоров сторонам могут понадобиться различные сведения, которые должны предоставляться другой стороной не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса (ч. 7 ст. 37 ТК РФ). Если такие сведения содержат государственную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, участников необходимо уведомить об этом, а они в свою очередь должны дать обязательство о неразглашении таких сведений. Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности.

Примечание. Коллективный договор может быть заключен на срок не более трех лет. Однако при необходимости стороны могут продлить его действие, но не более чем на три года (ст. 43 ТК РФ).

Если в ходе переговоров не удалось согласовать какие-то вопросы коллективного договора или весь его проект, составляется протокол разногласий. Урегулирование возникших разногласий производится в порядке, установленном гл. 61 "Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров" ТК РФ.

После того как комиссия согласовала проект коллективного договора, он представляется на обсуждение всем работникам учреждения, на основании замечаний и предложений которых договор дорабатывается и утверждается. После этого коллективный договор подписывают представители работников и работодателя. Если согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора так и не удалось достигнуть, в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ч. 2 ст. 40 ТК РФ). Общий срок переговоров по заключению коллективного договора не должен превышать трех месяцев со дня начала переговоров.

Регистрация коллективного договора

В течение семи дней со дня подписания коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Например, в Нижнем Новгороде коллективные договоры регистрируются администрациями районов города, а в Москве - Комитетом общественных связей [<1>](#Par55). При этом на сайтах органов, осуществляющих регистрацию, представлены требования и к документам, представляемым работодателем, и к порядку регистрации. На сайте Комитета общественных связей Москвы (http://www.kos.mos.ru/kos/ru/uved\_registrat/o\_6681) выложены образец сопроводительного письма и порядок уведомительной регистрации. Так, работодатель должен представить:

1) три экземпляра коллективного договора (подписи представителей сторон и печати, их заверяющие, на всех экземплярах должны быть подлинными), приложения к коллективному договору (при наличии) должны быть прошиты вместе с ним;

2) выписку из протокола общего собрания (конференции) работников об избрании из числа работников иного представителя (представительного органа) и наделении представителей работников полномочиями представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении (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);

3) сопроводительное письмо.

--------------------------------

<1> Пункт 13.15 Положения о Комитете общественных связей города Москвы, утв. Постановлением Правительства Москвы от 05.03.2011 N 58-ПП.

Обратите внимание! Уведомительная регистрация не влияет на дату вступления коллективного договора в силу (ч. 2 ст. 50 ТК РФ). По общему правилу договор начинает действовать со дня его подписания, если только условиями договора не предусмотрена иная дата (ч. 1 ст. 43 ТК РФ).

При регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, 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.

Гарантии работникам, участвующим в коллективных переговорах

Для лиц, участвующих в подготовке проекта коллективного договора, Трудовой кодекс устанавливает определенные гарантии и компенсации. Так, на основании ч. 1 ст. 39 лица, участвующие в коллективных переговорах и подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более чем на три месяца.

Для освобождения работников от работы работодатель должен издать соответствующий приказ, в котором указать работников, которые освобождаются от работы, а также срок освобождения. Приказ составляется в произвольной форме, подписывается руководителем организации и доводится до сведения работников под роспись.

Кроме этого, представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, не могут быть:

- подвергнуты дисциплинарному взысканию;

- переведены на другую работу;

- уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

Ответственность сторон

В ходе переговоров иногда по случайности, а иногда и намеренно работодатель допускает нарушения. Действующим законодательством предусмотрена ответственность для таких случаев. В частности, в случае уклонения работодателя или его представителей от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении коллективного договора ст. 5.28 КоАП РФ предусмотрена ответственность в виде административного штрафа в размере от 1000 до 3000 руб. Такой же штраф взыскивается и в случаях, когда работодателем не соблюдаются сроки проведения переговоров и заключения договора. Кроме этого, штраф возможен и за непредставление в установленный срок информации, необходимой для проведения коллективных переговоров (ст. 5.29 КоАП РФ). Штраф в сумме от 3000 до 5000 руб. предусмотрен ст. 5.30 КоАП РФ за необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора.

Но не только работодатель может подвергаться наказанию. Работники, участвующие в коллективных переговорах и разгласившие сведения, охраняемые законом, также могут быть привлечены к ответственности. В частности, в силу ст. 13.14 КоАП РФ разглашение информации, доступ к которой ограничен федеральным законом (за исключением случаев, если разглашение такой информации влечет уголовную ответственность), лицом, получившим доступ к этой информации в связи с исполнением служебных или профессиональных обязанностей, за исключением случаев, предусмотренных ч. 1 ст. 14.33 КоАП РФ (недобросовестная конкуренция), влечет наложение административного штрафа:

- на граждан в размере от 500 до 1000 руб.;

- на должностных лиц - от 4000 до 5000 руб.

\* \* \*

Итак, кратко изложим порядок заключения договора.

1. При поступлении предложения о начале коллективных переговоров ответить на него в течение семи дней, проверив полномочия обращающихся представителей сторон трудовых отношений.

2. Сформировать комиссию для проведения коллективных переговоров.

3. Освободить работников, участвующих в коллективных переговорах, от работы с сохранением среднего заработка. Срок такого освобождения не должен превышать трех месяцев.

4. Согласовать все условия коллективного договора и подписать его в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров.

5. Зарегистрировать коллективный договор в соответствующем органе по труду.

Добавим, что не стоит противиться заключению коллективного договора и, если представители работников выступили с такой инициативой, надо согласовать его условия и подписать его в установленные сроки. Ведь данный документ не только повышает гарантии и компенсации работникам, но и играет большую роль в вопросах обоснования расходов учреждения (оплаты проезда сотрудников, доплаты за питание и пр.).

Т.Шадрина

Эксперт журнала

"Автономные учреждения:

бухгалтерский учет и налогообложение"

Подписано в печать

30.08.2013

**РЕГИСТРАЦИЯ коллективного договора В ОРГАНЕ ПО ТРУДУ**

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Регистрация не влияет на вступление коллективного договора, соглашения в силу.

При осуществлении регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим Кодексом, иными законами, нормативными правовыми актами, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).

Перед тем, как направлять коллективный договор на регистрацию, работодателю следует узнать о порядке работы регионального органа по труду и требованиях, которые он предъявляет к оформлению коллективного договора.

Для уведомительной регистрации должны быть представлены три экземпляра коллективного договора. Подписи и печати, их заверяющие, должны быть подлинными. Страницы во всех экземплярах должны быть пронумерованы сквозной нумерацией. Каждый экземпляр коллективного договора следует прошить и скрепить печатью с указанием количества прошитых страниц.

Необходимо также подготовить сопроводительное письмо, в котором указать:

• адрес организации:

• фамилию, имя, отчество (полностью) представителей сторон, подписавших коллективный договор;

• контактные телефоны представителей сторон;

• административный округ, в котором расположена организация;

• отрасль (по основному виду деятельности);

• форму собственности;

• общую численность работников организации;

• наименование вышестоящего профсоюзного органа (для профсоюзных комитетов).

Если коллективный договор заключен иными представителями работников, кроме профсоюзов, то для регистрации потребуется выписка из протокола общего собрания (конференции) о наделении представителя работников полномочиями на ведение переговоров и заключение коллективного договора от их имени.

Регистрация носит бесплатный и уведомительный характер. Срок проверки коллективного договора на соответствие действующему законодательству о труде ограничен двумя неделями. При выявлении условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и в силу этого, в соответствии с законодательством, недействительных, в оттиск штампа о регистрации вписывается отметка "с замечаниями на \_ листах". Наличие замечаний не является основанием для отказа в регистрации.

По истечении двух недель факт регистрации коллективного договора фиксируется штампом с регистрационным номером и подписью ответственного лица на титульном листе всех представленных экземпляров. Два экземпляра зарегистрированного договора возвращаются представителям сторон через ответ­ственное лицо по предъявлению документа, удостоверяющего личность и принадлежность к данной организации, или по доверенности. Третий экземпляр остается на хранении регистрирующего органа в течение всего срока действия коллективного договора.

Изменения и дополнения коллективного договора также необходимо регистрировать.