****

**ПрофЕССИОАЛЬНЫЙ союз работников народного образования и науки**

**Российской Федерации**

(общероссийский профсоюз образования)

### **КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**

### **ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ**

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 6**

**Коллективные договоры:**

**мнение Роструда, судебная практика.**

**Калуга, декабрь, 2023г.**

**Уважаемые коллеги!**

Информационный бюллетень № 6 «**Коллективные договоры: мнение Роструда, судебная практика»** подготовлен правовой инспекцией труда Калужской областной организации Общероссийского Профсоюза образования с целью правового информирования и оказания методической помощи в осуществлении профсоюзного контроля по соблюдению обязательных требований трудового законодательства в образовательных организациях Калужской области.

Роструд объемно анализирует тему коллективных договоров, как нормативно-правового акта, регулирующего трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, осуществляющие не только трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, но и в договорном порядке путем заключения коллективного договора между работниками и работодателями.

Судебная практика, в частности Верховный Суд РФ подчеркнул особую роль коллективного договора в регулировании социально-трудовых отношений между работниками и работодателем, указав, что "положения [ст. 41](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/41) ТК РФ создают правовую основу для установления в коллективном договоре обязательств работников и работодателя по различным вопросам трудовых отношений, определённых сторонами, и с учётом предписания [части второй ст. 9](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/9002) ТК РФ, согласно которой, в частности, коллективные договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, позволяют обеспечивать работникам наиболее благоприятный режим реализации их прав и интересов в трудовых отношениях", а также выводят на новый уровень вопросы социального партнерства.

Источник: Система «Гарант», Система «Консультант Плюс», портал "Онлайнинспекция.РФ.

**Председатель М.П. Пономарева**

**Коллективные договоры:**

**мнение Роструда, судебная практика.**

**Оглавление:**

- [понятие, содержание и роль коллективного договора](https://internet.garant.ru/#/document/58072813/entry/3);

- [является ли заключение коллективного договора обязательным?](https://internet.garant.ru/#/document/58072813/entry/4)

- [порядок заключения коллективного договора:](https://internet.garant.ru/#/document/58072813/entry/5)

а) [избрание представителей работников при заключении коллективного договора;](https://internet.garant.ru/#/document/58072813/entry/6)

б) [необходимо ли утверждать проект коллективного договора на общем собрании работников?](https://internet.garant.ru/#/document/58072813/entry/7)

- [регистрация коллективного договора](https://internet.garant.ru/#/document/58072813/entry/8);

- [действие коллективного договора](https://internet.garant.ru/#/document/58072813/entry/9);

- [контроль за выполнением коллективного договора](https://internet.garant.ru/#/document/58072813/entry/10);

- [продление коллективного договора](https://internet.garant.ru/#/document/58072813/entry/11);

- [изменение и дополнение коллективного договора](https://internet.garant.ru/#/document/58072813/entry/12);

- [обжалование коллективного договора](https://internet.garant.ru/#/document/58072813/entry/13)

Энциклопедия судебной практики.

**Понятие, содержание и роль коллективного договора**

В соответствии с [частью второй ст. 5](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/5022) и [частью первой ст. 9](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/9001) ТК РФ регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется не только трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, но и в договорном порядке путем заключения работниками и работодателями коллективных договоров.

Таким образом, коллективный договор включен законодателем в число источников трудового права и представляет собой правовой акт в виде письменного соглашения между работниками и работодателем в лице их представителей, целью которого является регулирование социально-трудовых отношений на локальном уровне социального партнерства. Определение коллективного договора, данное в [части первой ст. 40](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/40001) ТК РФ, соответствует положениям международных документов в сфере труда, в том числе [Рекомендации](https://internet.garant.ru/#/document/2560448/entry/21) МОТ от 29.06.1951 N 91 о коллективных договорах.

Коллективный договор может заключаться как в организации в целом, так и в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях, а также у индивидуального предпринимателя ([ст. 40](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/40) ТК РФ). Следовательно, работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, не могут заключать коллективные договоры.

Как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения, коллективный договор раскрывается через его содержание. При этом действующее законодательство не устанавливает каких-либо обязательных требований к структуре и содержанию коллективного договора. В соответствии с [частью первой ст. 41](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/4101) ТК РФ стороны определяют их самостоятельно, без вмешательства других лиц и органов, руководствуясь закрепленными в [ст. 24](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/24) ТК РФ основными принципами социального партнерства, в числе которых: равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность и реальность принятия сторонами на себя обязательств.

Суды также указывают, что содержание и структура коллективного договора определяются исключительно его сторонами, которые на добровольной основе достигают соглашений по условиям договора и принимают на себя обязательства соблюдать его положения (смотрите, например, [определение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/149707001) Самарского областного суда от 28.09.2017 N 33-11730/2017, решения Советского районного суда г. Челябинска [от 30.08.2012 N 2-1947/2012](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/107391097), Ухтинского городского суда Республики Коми [от 25.05.2018 N 2-543/2018](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/303189716)).

В [части второй ст. 41](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/4102) ТК РФ, носящей рекомендательный характер, перечислен лишь примерный перечень вопросов, обязательства по которым могут включаться в коллективный договор (определения Алтайского краевого суда [от 14.09.2011 N 33-8013/11](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/110669861), Самарского областного суда [от 26.10.2017 N 33-13457/2017](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/149821750)). К таким вопросам, в частности, относятся:

- формы, системы и размеры оплаты труда;

- выплата пособий, компенсаций;

- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;

- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

- оздоровление и отдых работников и членов их семей;

- частичная или полная оплата питания работников;

- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

- другие вопросы, определенные сторонами.

**Примечание**

Определяя содержание коллективного договора, следует учитывать, что многие статьи ТК РФ прямо указывают на возможность закрепления тех или иных вопросов в коллективном договоре, например: [ст. 101](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/101) - об установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем, [ст. 134](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/134) - об установлении порядка индексации заработной платы, [ст. 135](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/135) - об установлении системы оплаты труда, [ст. 136 - о](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/136) месте и сроках выплаты заработной платы, [ст. 152](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/152) - о конкретных размерах оплаты за сверхурочную работу и др.

При составлении проекта коллективного договора стороны могут использовать [Макет](https://internet.garant.ru/#/document/12133727/entry/0), разработанный Минтрудом России, согласованный 06.11.2003 и носящий рекомендательный характер, либо макет отраслевого ведомства. При этом следует учитывать изменения, внесенные в трудовое законодательство РФ после 2003 года.

Верховный Суд РФ в [определении](https://internet.garant.ru/#/document/400166152/entry/0) от 14.12.2020 N 64-КГ20-7-К9 подчеркнул особую роль коллективного договора в регулировании социально-трудовых отношений между работниками и работодателем, указав, что "положения [ст. 41](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/41) ТК РФ создают правовую основу для установления в коллективном договоре обязательств работников и работодателя по различным вопросам трудовых отношений, определённых сторонами, и с учётом предписания [части второй ст. 9](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/9002) ТК РФ, согласно которой, в частности, коллективные договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, позволяют обеспечивать работникам наиболее благоприятный режим реализации их прав и интересов в трудовых отношениях".

Следовательно, заключение коллективного договора выгодно не только работникам, но и работодателю, так как это способствует эффективному управлению коллективом. Установление в соответствии с [частью третьей ст. 41](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/4103) ТК РФ через коллективный договор с учетом финансово-экономического положения работодателя показателей премирования, системы доплат и надбавок, беспроцентных займов на покупку жилья и обучение и прочих поощрений и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законодательством, позволят избежать текучести кадров, удержать квалифицированных специалистов, решать вопросы повышения производительности труда, ответственности коллектива и другие ([определение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/317205499) Владимирского областного суда от 28.10.2020 N 33-3827/2020).

**Является ли заключение коллективного договора обязательным?**

В соответствии со [ст. 27](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/27) ТК РФ заключение коллективного договора относится к одной из форм социального партнерства, принципами которого являются, в частности, заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, добровольность принятия сторонами на себя обязательств ([ст. 24](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/24) ТК РФ). Кроме того, содержание [части первой ст. 9](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/9001) и [части четвертой ст. 40](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/4004) ТК РФ указывает именно на возможность, а не на обязательность заключения коллективного договора.

В силу [части первой ст. 36](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/3601) ТК РФ и работники, и работодатели в лице их представителей свободны в проявлении инициативы по проведению коллективных переговоров по заключению коллективного договора. В силу части второй ст.22 ТК РФ в обязанности работодателя входит ведение переговоров и заключение коллективного договора, в порядке установленным действующим трудовым законодательством. Однако при этом представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в них в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения ([часть вторая ст. 36](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/3602) ТК РФ). Если в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны не могут прийти к согласию по отдельным положениям проекта коллективного договора, то они должны подписать его на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий ([часть вторая ст. 40](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/400002) ТК РФ).

Таким образом, заключение коллективного договора необходимо только в том случае, если от одной из сторон социального партнерства поступило соответствующее предложение по проведению коллективных переговоров. Если же ни работодатель, ни работники в лице их представителей не проявляют инициативы по заключению коллективного договора, то наличие такого документа не является обязательным для организации либо индивидуального предпринимателя и, соответственно, его отсутствие не является нарушением действующего законодательства. Аналогичный подход находит отражение в [разъяснениях](https://internet.garant.ru/#/multilink/58072813/paragraph/148/number/0) Роструда и судебной практике (решения Хабаровского краевого суда [от 31.10.2018 N 21-831/2018](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/305248774), Калининского районного суда г. Новосибирска [от 07.02.2012 N 2-29/2012](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/116308035), Ленинского районного суда г. Чебоксары [от 10.10.2012 N 2-3570/2012](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/105510005)).

**Порядок заключения коллективного договора**

Заключению коллективного договора обязательно должна предшествовать регламентированная [главой 6](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/1006) ТК РФ процедура коллективных переговоров уполномоченных представителей работников и работодателя.

В соответствии с [частью первой ст. 36](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/3601) ТК РФ инициатором коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора вправе выступить любая из сторон. На практике чаще всего такую инициативу проявляют работники. Но они выступают не как физические лица, а в качестве самостоятельного субъекта правоотношений - трудового коллектива организации. Причем сами работники и трудовые коллективы не участвуют непосредственно в заключении коллективного договора, а действуют в лице своих представителей - органов профсоюзов или иных уполномоченных представительных органов (см. [ответ](https://internet.garant.ru/#/document/77564986/entry/0) специалистов Роструда с портала "Онлайнинспекция.РФ", [решение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/111302140) Дзержинского городского суда Нижегородской области от 24.12.2010 N 2-4831/10).

Так, согласно [части второй ст. 29](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/2902) ТК РФ интересы работников при заключении коллективного договора вправе представлять первичная профсоюзная организация ([ст. 30](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/30) ТК РФ) или иные представители, избираемые работниками ([ст. 31](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/31) ТК РФ).

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров может представлять руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица ([часть первая ст. 33](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/3301) ТК РФ). Полномочия иных должностных лиц на ведение коллективных переговоров, как правило, подкрепляются приказами (распоряжениями) руководителя организации либо индивидуального предпринимателя, доверенностью либо учредительными документами организации. При заключении коллективного договора отдельно в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации полномочиями представителя работодателя наделяется руководитель этого подразделения или иное лицо ([часть пятая ст. 40](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/4005) ТК РФ).

Трудовой кодекс РФ не устанавливает специальных требований к содержанию письменного уведомления с предложением о начале коллективных переговоров, которое может быть составлено в произвольной форме ([решение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/100959215) Ленинского районного суда г. Тюмени от 19.10.2010 N 2-5876/2010). Представляется, что такое уведомление должно быть подписано уполномоченным на то лицом и направлено способом, позволяющим зафиксировать факт его получения другой стороной (вручение уполномоченному лицу под роспись в получении, направление посредством почтовой связи с уведомлением о вручении и т.п.).

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня его получения, направив инициатору переговоров соответствующий письменный ответ. В нем указываются представители стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочия. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа ([часть вторая ст. 36](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/3602) ТК РФ). Таким образом, если сторона не направила ответ в течение 7 дней, такие действия следует рассматривать как уклонение от участия в переговорах, поскольку они не начались в установленный законом срок ([решение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/320312236) Астраханского областного суда от 02.04.2021 N 21-233/2021).

**Внимание**

За уклонение от участия в переговорах по заключению коллективного договора для работодателя и его представителей предусмотрена административная ответственность в виде предупреждения или штрафа в размере от 1000 до 3000 рублей в соответствии со [ст. 5.28](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/528) КоАП РФ. Лица, представляющие сторону работников, к такой ответственности согласно действующему законодательству привлечены быть не могут.

Комиссия, созданная представителями работников и работодателя, является тем полномочным органом социального партнерства, в рамках деятельности которого готовится и заключается коллективный договор (определения Верховного Суда Республики Крым [от 12.02.2020 N 33-1314/2020](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/312786335), Свердловского областного суда [от 03.06.2020 N 33-6407/2020](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/314112828)).

Из [части первой ст. 35](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/35001) ТК РФ следует, что основным принципом формирования комиссии законодатель определил принцип равноправия, означающий, что представители каждой из сторон обладают равными правами и равным числом голосов. Каких-либо иных указаний в отношении порядка формирования указанной комиссии, в том числе и по вопросу ее общего количественного состава, положениями ТК РФ не предусмотрено. На практике состав комиссии со стороны работодателя утверждается приказом (распоряжением) руководителя организации либо индивидуального предпринимателя, а перечень членов комиссии со стороны работников - решением их представительного органа. Затем создание комиссии целесообразно оформить приказом работодателя либо совместным решением сторон, поскольку лицам, участвующим в коллективных переговорах, работодателем должны предоставляться специальные гарантии.

**Примечание**

На основании [части первой ст. 39](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/3901) ТК РФ лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или 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 ([часть третья ст. 39](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/3903) ТК РФ).

После оформления соответствующего документа о создании комиссии она приступает к работе. При этом стороны, руководствуясь [частью девятой ст. 37](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/37009) ТК РФ, самостоятельно организуют работу комиссии, в том числе определяют: сроки и регулярность заседаний; место и порядок проведения коллективных переговоров; порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения; порядок ведения протокола комиссии; порядок сбора предложений и принятия решения комиссии и т.п. На заседаниях комиссии ведется протокол, в котором фиксируются предложения представителей сторон и принятые решения.

Переговоры, как правило, ведутся по плану, утвержденному комиссией, и завершаются составлением проекта коллективного договора. Работодатель обязан создать условия для работы комиссии (предоставить помещение, множительную и иную оргтехнику, средства связи).

Для составления проекта коллективного договора могут понадобиться различные сведения, которые должны предоставляться сторонами друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса ([часть седьмая ст. 37](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/37017) ТК РФ). За нарушение этого срока [ст. 5.29](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/529) КоАП РФ для работодателя установлена административная ответственность.

В соответствии с [частью второй ст. 40](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/400002) ТК РФ подготовленный проект коллективного договора должен быть подписан уполномоченными сторонами лицами в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров. За необоснованный отказ от заключения коллективного договора работодатель может быть привлечен к административной ответственности по [ст. 5.30](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/530) КоАП РФ.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по отдельным положениям проекта коллективного договора, то составляется протокол разногласий. Такие неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров, а также стать основанием для начала процедуры коллективного трудового спора в соответствии со [статьями 398 - 418](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/398) ТК РФ.

**Избрание представителей работников при заключении коллективного договора**

Согласно положениям [ст. 37](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/37) ТК РФ направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров по заключению коллективного договора и вести их в дальнейшем от имени всех работников могут:

- первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников данного работодателя;

- единый представительный орган, созданный двумя или более первичными профсоюзными организациями, которые объединяют в совокупности более половины работников данного работодателя;

- первичная профсоюзная организация, которая не объединяет более половины работников данного работодателя, но уполномочена на ведение коллективных переговоров решением общего собрания (конференции) работников путем тайного голосования;

- иной представитель (представительный орган), избранный путем тайного голосования общим собранием (конференцией) работников и наделенный соответствующими полномочиями.

Таким образом, закон обязывает работодателя вступать в переговоры только с лицом, которое представляет интересы всех или большинства работников работодателя либо уполномочено на представительство в установленном [ст. 37](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/37) ТК РФ порядке при обязательном соблюдении принципа подтверждения полномочности представителей ([определение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/317205499) Владимирского областного суда от 28.10.2020 N 33-3827/2020, [решение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/321912162) Правобережного районного суда г. Липецка Липецкой области от 02.07.2021 N 2-10/2021).

Так, если в организации или у индивидуального предпринимателя имеется первичная профсоюзная организация, в которой состоят более половины работающих, то она обладает исключительным правом по решению своего выборного органа направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров по заключению коллективного договора от имени всех работников без предварительного проведения общего собрания либо конференции трудового коллектива и создания единого представительного органа.

Однако чаще всего первичные профсоюзные организации являются малочисленными и объединяют менее половины работников, либо профсоюз у работодателя вовсе отсутствует. В этих случаях в обязательном порядке проводится общее собрание (конференция) работников, на котором они тайным голосованием поручают представление своих интересов на ведение коллективных переговоров или имеющейся профсоюзной организации, или иному представителю.

Тем не менее, нередко на практике предусмотренная [ст. 37](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/37) ТК РФ процедура избрания работниками своих представителей не соблюдается. В частности, имеются примеры, когда без предварительного проведения общего собрания (конференции) трудового коллектива профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников, начинает от их имени вести с работодателем коллективные переговоры по заключению коллективного договора. В подобных случаях суды зачастую признают представителей работников нелегитимными, так как усматривают в этом нарушение прав работников, не являющихся членами малочисленной профсоюзной организации и не делегировавших ей в установленном законом порядке полномочия по заключению коллективного договора (см. например, решения Свердловского районного суда г. Иркутска Иркутской области [от 30.03.2015 N 2-1096/2015](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/134767278), Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры [от 05.12.2019 N 2-7918/2019](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/312143002)).

**Примечание**

[Часть пятая ст. 37](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/3705) ТК РФ обязывает перечисленных в ней представителей работников, наделенных правом ведения коллективных переговоров, одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале таких 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 первичные профсоюзные организации не ответили на это предложение или ответили на него отказом, коллективные переговоры могут начаться без их участия. При этом за ними сохраняется право в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров право направить своих представителей в состав единого представительного органа.

Отметим, что трудовым законодательством не урегулирована процедура избрания представителей работников на общем собрании или конференции. Поэтому такие вопросы, как утверждение кандидатур, порядок голосования и учета количества голосов, срок полномочий представителей и т.п. должны разрешаться непосредственно самим общим собранием (конференцией). Представители Роструда рекомендуют на общем собрании принять локальный акт (например, положение об общем собрании работников), в котором урегулировать подобные вопросы (смотрите [ответ](https://internet.garant.ru/#/document/57330883/entry/0)).

**Примечание**

Решения имеют юридическую силу в случае, если имеется необходимый для их принятия кворум. Так, общее собрание работников является легитимным, если на нем присутствует более половины от общего числа работников, а конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов ([часть третья ст. 399](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/39903) ТК РФ). Кроме того, заседания общего собрания и конференции должны быть оформлены протоколом, составленным в соответствии с требованиями [п. 3](https://internet.garant.ru/#/document/10164072/entry/18123), [п. 4 ст. 181.2](https://internet.garant.ru/#/document/10164072/entry/18124) ГК РФ.

Важно также помнить, что [частью третьей ст. 36](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/3603) ТК РФ запрещено ведение коллективных переговоров от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей. Полагаем, что по смыслу указанной нормы под ними следует понимать лиц, которые фактически заинтересованы в представлении интересов работодателя, а не трудового коллектива, в силу того, что они находятся в непосредственной служебной зависимости от руководства организации либо осуществляют в ней отдельные организационно-распорядительные функции. К примеру, Ленинск-Кузнецкий районный суд Кемеровской области в своем [решении](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/112334373) от 12.08.2010 N 2-275 усмотрел нарушение вышеупомянутой нормы ТК РФ в том, что при заключении коллективного договора интересы работников представляло лицо, занимающее должность заместителя директора организации. При этом имеется пример, когда суд не признал членов представительного органа работников, занимающих должности главного инженера и заместителя главного бухгалтера, представителями работодателя ([определение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/133061465) Мурманского областного суда от 18.03.2015 N 33-754/2015).

**Необходимо ли утверждать проект коллективного договора на общем собрании работников?**

Согласно ранее действовавшему [Закону](https://internet.garant.ru/#/document/10104264/entry/12) РФ от 11.03.1992 N 2490-I "О коллективных договорах и соглашениях" (утратил силу в связи с принятием [ФЗ](https://internet.garant.ru/#/document/12148079/entry/0) РФ от 30.06.2006 N 90-ФЗ) проект коллективного договора подлежал обязательному обсуждению работниками в подразделениях предприятия и доработке с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений с последующим утверждением общим собранием (конференцией) работников организации.

Однако затем [данная норма](https://internet.garant.ru/#/document/10104264/entry/12) вышеуказанного закона вошла в противоречие с рядом статей введенного в действие Трудового кодекса РФ (например, [ст. ст. 25](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/25), [29](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/29), [30](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/30), [31](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/31), [35](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/35), [36](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/36), [37](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/37), [42](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/42)). Указанными нормами ТК РФ предусмотрено, что право на участие в коллективных переговорах по заключению коллективного договора работники реализуют через своих представителей, а порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами самостоятельно.

Следовательно, необходимость проведения общего собрания (конференции) работников организации для обсуждения и утверждения коллективного договора действующим в настоящее время трудовым законодательством не установлена. К аналогичному выводу приходят и суды, отмечая, что [ст. 37](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/37) ТК РФ предусматривает созыв общего собрания (конференции) работников не для утверждения коллективного договора, а для наделения в отдельных случаях полномочиями соответствующих представителей работников. Таким образом, подписание представителями работодателя и представителями работников проекта коллективного договора является достаточным условием для вступления в силу договоренностей, достигнутых в ходе коллективных переговоров, работы комиссии, что соответствует требованиям [ст. 24](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/24), [частей первой](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/35001) и [седьмой ст. 35](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/35007), [ст. 37](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/37), [части первой ст. 43](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/4301) ТК РФ (см., например, определения Тульского областного суда [от 26.05.2011 N 33-1794](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/114787712), Верховного Суда Республики Крым [от 12.02.2020 N 33-1314/2020](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/312786335), Свердловского областного суда [от 03.06.2020 N 33-6407/2020](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/314112828), решение Алейского городского суда Алтайского края [от 19.01.2021 N 2-70/2021](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/318282845)).

В то же время полагаем, что уполномоченные представители сторон вправе самостоятельно предусмотреть, например, в регламенте работы комиссии по ведению коллективных переговоров тот или иной порядок принятия проекта коллективного договора, в том числе его вынесение на общее собрание (конференцию) работников для последующего утверждения и подписания.

**Регистрация коллективного договора**

В силу требований [части первой ст. 50](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/5001) ТК РФ коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания должен быть направлен на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Данная обязанность возложена законом на работодателя, а орган, который осуществляет такую регистрацию, определяется на уровне субъектов РФ (см. [ответ](https://internet.garant.ru/#/document/55889532/entry/0) специалистов Роструда с портала "Онлайнинспекция.РФ").

Так, например, в городе Москве регистрацией коллективных договоров занимается Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы в соответствии с [Порядком](https://internet.garant.ru/#/document/71295712/entry/3000) проведения обязательной правовой экспертизы проектов городских отраслевых (межотраслевых) соглашений, территориальных соглашений и уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в городе Москве, утвержденным решением Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 17.11.2015.

Сведения о коллективных договорах, прошедших регистрацию, заносятся в Регистр соглашений и коллективных договоров в соответствии с [Положением](https://internet.garant.ru/#/document/186413/entry/1000), утв. [постановлением](https://internet.garant.ru/#/document/186413/entry/0) Минтруда России от 10.10.2003 N 68.

Вступление в силу коллективного договора не зависит от факта его уведомительной регистрации ([часть вторая ст. 50](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/50002) ТК РФ). Это значит, что стороны обязаны исполнять условия договора не с той даты, когда он будет зарегистрирован уполномоченным органом, а с момента его подписания представителями работников и работодателя либо со дня, установленного самим договором ([часть первая ст. 43](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/4301) ТК РФ). К аналогичному выводу приходят специалисты Роструда ([ответ](https://internet.garant.ru/#/multilink/58072813/paragraph/80/number/2)). Более того, в случае ненаправления работодателем коллективного договора на уведомительную регистрацию это не должно ущемлять права работников, и сам по себе такой договор является действующим даже при отсутствии факта его регистрации (см. [определение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/322985283) Смоленского областного суда от 17.08.2021 N 33-2785/2021).

Уведомительная регистрация преследует конкретную цель, связанную с выявлением условий, противоречащих законодательству ([определение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/312534620) Краснодарского краевого суда от 14.01.2020 N 33-1836/2020). Такие условия являются недействительными и не подлежат применению ([часть третья ст. 50](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/503) ТК РФ). Иными словами, орган, который занимается регистрацией коллективных договоров, лишь сообщает сторонам о существующих противоречиях с действующим законодательством и не вправе требовать от них внесения изменений в коллективный договор. А стороны могут либо самостоятельно принять решение о внесении изменений в договор, либо же просто не применять те положения, которые идут вразрез с действующим законодательством (см. [определение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/317462367) Московского областного суда от 16.11.2020 N 33-29843/2020, решения Арбитражного суда Оренбургской области [от 19.11.2019 N А47-216/2019](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/97655671), Кировского районного суда г. Хабаровска Хабаровского края [от 11.05.2017 N 2-715/2017](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/147505934), [ответы](https://internet.garant.ru/#/multilink/58072813/paragraph/81/number/5) Роструда).

В случае внесения сторонами в коллективный договор изменений и дополнений они, как и сам договор, нуждаются в уведомительной регистрации (см. [ответ](https://internet.garant.ru/#/multilink/58072813/paragraph/82/number/0) специалистов Роструда с портала "Онлайнинспекция.РФ"). При этом вступление в силу таких изменений также не должно ставиться в зависимость от факта их регистрации уполномоченным органом ([определение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/303471867) Владимирского областного суда от 17.05.2018 N 33-1830/2018, [решение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/320838267) Амурского областного суда от 13.05.2021 N 7-194/2021).

В судебной практике встречается позиция о необходимости прохождения уведомительной регистрации соглашения сторон о продлении срока действия коллективного договора (см., например, [решение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/140624142) Белозерского районного суда Вологодской области от 15.02.2016 N 2-41/2016). Аналогичной позиции придерживаются и некоторые специалисты Роструда, мотивируя ее тем, что поскольку срок коллективного договора является одним из его условий, то при его продлении (изменении срока) соответствующее дополнительное соглашение также должно пройти уведомительную регистрацию ([ответ](https://internet.garant.ru/#/document/77597465/entry/0)). Однако в ответах представителей Роструда имеется и противоположное мнение о том, что непрохождение уведомительной регистрации соглашения о продлении коллективного договора не является нарушением законодательства при условии изменения только срока договора ([ответ](https://internet.garant.ru/#/document/77205123/entry/0)).

В заключение отметим, что действующее законодательство не содержит специальной нормы, устанавливающей ответственность за ненаправление коллективного договора на уведомительную регистрацию. Вместе с тем контролирующие органы могут расценить факт нарушения семидневного срока регистрации коллективного договора в соответствующем органе по труду как нарушение законодательства о труде и привлечь работодателя к административной ответственности в виде штрафа по [ст. 5.27](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/527) КоАП РФ (см. [ответ](https://internet.garant.ru/#/multilink/58072813/paragraph/84/number/1) специалистов Роструда с портала "Онлайнинспекция.РФ", решения Московского областного суда [от 30.05.2017 N 21-961/2017](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/148054827), Тамбовского районного суда Тамбовской области [от 22.09.2015 N 12-220/2015](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/137137708), постановления Пятнадцатого ААС [от 06.08.2010 N 15АП-6736/2010](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/19501264), Октябрьского районного суда г. Кирова Кировской области [от 27.11.2014 N 5-415/2014](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/131298550)).

**Действие коллективного договора**

[Статьей 43](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/43) ТК РФ установлен срок действия заключенного коллективного договора - не более трех лет. Течение данного срока начинается со дня подписания коллективного договора или со дня, установленного самим договором, и не может зависеть от каких-либо иных обстоятельств (например, от факта уведомительной регистрации договора), за исключением волеизъявления сторон.

При этом согласно [части третьей ст. 12](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/12003) ТК РФ закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. Следовательно, по нашему мнению, приведенная в [части первой ст. 43](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/4301) ТК РФ формулировка "со дня, установленного коллективным договором" не означает возможность придания обратной силы коллективному договору, то есть согласование даты начала его действия ранее дня его подписания сторонами, поскольку трудовое законодательство такой возможности не предусматривает. Аналогичного мнения придерживаются специалисты Роструда (смотрите [ответ](https://internet.garant.ru/#/document/57390960/entry/0)), а также некоторые суды (см., например, [определение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/114992519) Верховного Суда Республики Башкортостан от 08.08.2011 N 33-10390/2011).

В силу [части третьей ст. 43](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/4303) ТК РФ действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

Это означает, что положения коллективного договора распространяются не только на работников, трудоустроенных у работодателя на момент заключения договора, но и на лиц, которые будут приняты на работу впоследствии в период его действия. В связи с чем, [частью третьей ст. 68](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/6803) ТК РФ установлена обязанность работодателя по ознакомлению вновь принимаемых работников с заключенным коллективным договором под роспись до подписания трудового договора.

Кроме того, все гарантии, предусмотренные коллективным договором, должны распространяться в полном объеме на совместителей, надомников, дистанционных работников, работающих по срочному трудовому договору, принятых с испытательным сроком (см. [определение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/305101158) Тверского областного суда от 27.09.2018 N 33-3662/2018, [решение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/149784789) Беловского городского суда Кемеровской области от 24.10.2017 N 2-2411/2017, [ответ](https://internet.garant.ru/#/multilink/58072813/paragraph/90/number/2) специалистов Роструда с портала "Онлайнинспекция.РФ"). Также суды нередко признают дискриминационными и не подлежащими применению положения коллективных договоров о распространении предоставляемых работодателем отдельных льгот и гарантий лишь на работников, являющихся членами профессиональных союзов (определения Пермского краевого суда [от 28.05.2018 N 33-5472/2018](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/303294925), Кемеровского областного суда [от 19.11.2019 N 33-12322/2019](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/311430125), Верховного Суда Республики Карелия [от 15.11.2021 N 33-3641/2021](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/324699143)).

Согласно [части четвертой ст. 43](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/4304) ТК в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации действие коллективного договора сохраняется. Полагаем, что при изменении наименования обособленного структурного подразделения организации, а также при расторжении трудового договора с его руководителем действие соответствующего коллективного договора также должно сохраняться.

В соответствии с [частями пятой](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/4305), [шестой ст. 43](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/428) ТК РФ при смене формы собственности организации (например, частной на государственную или муниципальную, государственной на муниципальную и т.п.) коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности, а при реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения он действует в течение всего срока реорганизации. При этом в случае реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон вправе направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации ([часть восьмая ст. 43](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/4308) ТК РФ).

Таким образом, анализ [ст. 43](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/43) ТК РФ показывает, что коллективный договор прекращает свое действие в следующих случаях: в связи с истечением срока, на который он был заключен; по истечении трех месяцев после изменения формы собственности организации; по окончании реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения; при ликвидации организации.

При этом необходимо отметить, что согласно [ст. 24](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/24) ТК РФ одним из принципов социального партнерства является обязательность выполнения коллективных договоров. Следовательно, окончанием действия коллективного договора должно считаться не формальное завершение его срока, а выполнение всех взятых на себя сторонами обязательств. Иными словами, условия коллективного договора, которые своевременно не исполнялись в период его действия, должны быть выполнены и после окончания срока договора. При заключении нового коллективного договора стороны могут учесть неисполненные обязательства по предыдущему договору. В противном случае работники вправе обратиться в суд с требованием обязать работодателя выполнить свои обязательства (см., например, [определение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/101432796) Свердловского областного суда от 05.04.2011 N 33-4433/2011, решения Свердловского районного суда г. Костромы Костромской области [от 21.07.2014 N 2-2759/2014](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/128076274), Николаевский-на-Амуре городского суда Хабаровского края [от 16.03.2017 N 2-200/2017](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/146167272)).

**Контроль за выполнением коллективного договора**

Согласно [части первой ст. 51](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/5101) ТК РФ контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду.

В связи с этим сторонам целесообразно предусмотреть в коллективном договоре сроки отчета (например, один или два раза в год) о выполнении своих обязательств на общем собрании (конференции) работников организации, индивидуального предпринимателя с указанием органа, который будет осуществлять постоянный контроль за выполнением условий коллективного договора. Так, функции такого контроля можно возложить на комиссию по заключению коллективного договора, куда входят представители обеих сторон, с приданием ей статуса постоянно действующей двухсторонней комиссии по проверке хода выполнения договора. Суды признают такой способ правомерным (смотрите, например, [определение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/323251960) Московского областного суда от 18.08.2021 N 33-25236/2021).

Представители соответствующих органов по труду осуществляют контроль за выполнением условий коллективных договоров в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами, принимаемыми органами исполнительной власти и местного самоуправления.

Кроме того, в соответствии со [ст.ст. 2](https://internet.garant.ru/" \l "/document/12125268/entry/2), [370](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/370) ТК РФ, [ст . 13](https://internet.garant.ru/" \l "/document/10105872/entry/13) ФЗ от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" контроль за соблюдением условий коллективных договоров вправе осуществлять первичные профсоюзные организации, профессиональные союзы (их объединения) и их правовые и технические инспекции труда.

Законодательством установлена ответственность за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору работодателем или лицом, его представляющим, в виде предупреждения или наложения административного штрафа ([ст. 5.31](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/531) КоАП). Кроме того, в соответствии со [ст. 398](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/398) ТК РФ невыполнение работодателем условий коллективного договора может стать поводом для возникновения коллективного трудового спора.

Вместе с тем по мнению некоторых судов невыполнение работодателем условий коллективного договора, воспроизводящего нормы действующего законодательства, не может рассматриваться в качестве основания для возникновения коллективного трудового спора, так как независимо от воспроизведения эти нормы сохраняют свою юридическую природу - они считаются нормами законодательства. Обязанность их выполнять существует независимо от факта включения в коллективный договор. Следовательно, невыполнение их работодателем должно быть признано нарушением трудового законодательства, а не коллективного договора ([определение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/313498859) Смоленского областного суда от 04.02.2020 N 33-376/2020).

[Частью второй ст. 51](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/5102) ТК РФ установлена обязанность сторон предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию, связанную с проведением контроля за выполнением коллективного договора. Данная информация должна быть предоставлена не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

За непредоставление информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, работодатель или лицо, его представляющее, могут быть привлечены к административной ответственности по [ст. 5.29](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/529) КоАП. При этом, как указал Верховный Суд РФ в [п. 9](https://internet.garant.ru/#/document/70291230/entry/109) Обзора судебной практики за 3 квартал 2012 г. (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.12.2012 г.), работодатель не вправе отказать в предоставлении такой информации в связи с отсутствием доказательств, подтверждающих нарушение им условий коллективного договора, поскольку такие нарушения могут быть установлены лишь после получения соответствующей информации.

**Продление коллективного договора**

Стороны заключенного коллективного договора имеют право продлевать его действие на срок не более трех лет ([часть вторая ст. 43](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/4302) ТК РФ).

Вместе с тем порядок и условия такого продления нормами трудового законодательства не установлены. Представляется, что работники и работодатель в лице их представителей должны совершить определенные действия, чтобы выразить свою волю на продление коллективного договора, для чего необходимо вступить в коллективные переговоры ([определение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/138517992) Ростовского областного суда от 30.11.2015 N 33-18540/2015, [решение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/303835046) Шимановского районного суда Амурской области от 05.06.2018 N 2-75/2018). По нашему мнению, если коллективным договором не установлено иное, то волеизъявление сторон на продление его действия должно быть зафиксировано в письменной форме путем заключения соответствующего соглашения, подписанного уполномоченными представителями работников и работодателя.

Предложение о продлении срока действия прежнего коллективного договора, равно как и о заключении нового, является правом, а не обязанностью работодателя либо представителей работников (смотрите [ответ](https://internet.garant.ru/#/document/57346403/entry/0) специалистов Роструда с портала "Онлайнинспекция.РФ"). При этом действующим законодательством не предусмотрено автоматическое (по умолчанию) продление срока действия коллективного договора без проведения коллективных переговоров (определения Архангельского областного суда [от 22.03.2018 N 33-1557/2018](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/301816997), Ярославского областного суда [от 18.03.2021 N 33-1851/2021](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/320168604), [ответ](https://internet.garant.ru/#/multilink/58072813/paragraph/108/number/3) специалистов Роструда). Иными словами, если обе стороны коллективного договора не посчитали необходимым продлить его путем заключения соответствующего соглашения либо если иной порядок продления не зафиксирован в самом коллективном договоре, то вопрос о пролонгации коллективного договора должен решаться путем проведения новых коллективных переговоров в соответствии с [главой 6](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/1006) ТК РФ.

**Примечание**

На практике при заключении коллективного договора в нем зачастую прописывается положение о том, что если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступит инициатором заключения нового договора, его действие автоматически продлевается на срок не более трех лет. Специалисты Роструда и некоторые суды признают такое условие правомерным (см. [ответ](https://internet.garant.ru/#/document/77205123/entry/0), [постановление](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/54831230) Семнадцатого ААС от 20.12.2013 N 17АП-14081/13, [решение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/102569411) Краснотуранского районного суда Красноярского края от 24.08.2011 N 2-222/2011). Другие же суды считают включение в коллективный договор условия о его действительности до заключения нового коллективного договора или изменения действующего недопустимым (см., например, [определение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/144194212) Кемеровского областного суда от 29.09.2016 N 33-11571/2016).

Трудовое законодательство не содержит ограничений на продление действия коллективного договора в том случае, когда к моменту заключения соглашения о продлении коллективного договора его срок уже истек, ведь само по себе истечение этого срока не свидетельствует о недействительности соглашения о продлении действия коллективного договора. К аналогичному выводу приходят и суды (см., например, определения Архангельского областного суда [от 03.12.2018 N 33-7687/2018](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/306031218), [от 15.05.2019 N 33-2374/2019](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/308238750)). Однако представители Роструда в некоторых своих консультациях высказывают мнение о том, что заключать соглашение о продлении срока коллективного договора следует до истечения срока его действия (смотрите [ответ](https://internet.garant.ru/#/document/77205123/entry/0)).

Отметим также, что новая редакция [части второй ст. 43](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/4302) ТК РФ говорит о праве сторон именно "продлевать", а не однократно "продлить" действие коллективного договора (как это, например, прямо предусмотрено [частью второй ст. 48](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/4802) ТК РФ в отношении соглашений), что предполагает законную возможность осуществлять такую пролонгацию неограниченное количество раз, но не более чем на три года за одно продление. Данный подход находит свое отражение и в правоприменительной практике (смотрите [ответ](https://internet.garant.ru/#/multilink/58072813/paragraph/111/number/2) специалистов Роструда, [определение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/317462367) Московского областного суда от 16.11.2020 N 33-29843/2020).

При этом из буквального толкования [части второй ст. 43](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/4302) ТК РФ следует, что продление коллективного договора возможно только в целом, а не его отдельных частей. Следовательно, заключение соглашения о продлении лишь отдельных разделов либо положений коллективного договора будет противоречить действующему законодательству. Полагаем, что в подобных ситуациях целесообразно либо сначала продлить действие существующего коллективного договора в целом, а потом внести в него соответствующие изменения путем исключения потерявших актуальность положений. Либо до истечения срока действия коллективного договора в установленном порядке изменить его, исключив ненужные положения, и затем уже продлить действие всего коллективного договора.

**Изменение и дополнение коллективного договора**

Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном для его заключения, либо в порядке, установленном самим коллективным договором ([ст. 44](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/44) ТК РФ).

Это означает, что если коллективный договор не содержит особой (в том числе упрощенной) процедуры внесения в него сторонами изменений, то они вносятся по правилам [главы 6](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/1006) ТК РФ путем коллективных переговоров, инициатором которых могут выступать как представители работников, так и работодателя ([определение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/35193761) Свердловского областного суда от 01.03.2012 N 33-2804/2012, [постановление](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/54407282) Пятого ААС от 16.04.2013 N 05АП-1616/13, [ответ](https://internet.garant.ru/#/document/77521818/entry/0) специалистов Роструда с портала "Онлайнинспекция.РФ").

**Примечание**

Значительные изменения, касающиеся принципиальных вопросов, таких как система оплаты и стимулирования труда, охрана труда, целесообразно вносить после проведения коллективных переговоров. Незначительные (технические) дополнения и изменения в коллективный договор могут быть внесены по согласованию между представителями сторон без коллективных переговоров. На практике в коллективном договоре нередко прописывается положение о том, что представители сторон поручают комиссии по ведению коллективных переговоров контролировать выполнение коллективного договора, в том числе по мере необходимости вносить в него изменения и дополнения.

При этом нередко возникает вопрос, какими должны быть действия работодателя, если у него появляется необходимость внесения существенных изменений в коллективный договор, но работников устраивает действующая редакция данного документа и их представители уклоняются от участия в коллективных переговорах?

Прежде всего, отметим, что административная ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах и за отказ от подписания коллективного договора либо изменений к нему установлена только для работодателя, но не для представителей работников. Следовательно, работодатель лишен законной возможности принудить представителей работников к вступлению в коллективные переговоры как по заключению нового, так и по изменению и дополнению действующего коллективного договора.

Также у работодателя согласно [ст. 40](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/40) ТК РФ отсутствует право вносить изменения в коллективный договор в одностороннем порядке, в том числе и по требованию его учредителя либо контролирующих органов ([постановление](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/308523333) Президиума Пермского краевого суда от 24.05.2019 N 4Га-747/2019, определения Хабаровского краевого суда [от 06.09.2013 N 33-5676/2013](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/115967233), Приморского краевого суда [от 13.12.2016 N 33-13021/2016](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/145292978), [решение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/302647603) Индустриального районного суда г. Барнаула Алтайского края от 25.04.2018 N 2а-1837/2018, [ответ](https://internet.garant.ru/#/multilink/58072813/paragraph/119/number/5) специалистов Роструда с портала "Онлайнинспекция.РФ"). Более того, положениями [ст. 40](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/40) ТК РФ не предусмотрено и право сторон на понуждение одной из них подписать коллективный договор (его изменения) в судебном порядке (см., например, [определение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/100573597) Костромского областного суда от 26.03.2012 N 33-447/2012, [решение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/323327608) Третьяковского районного суда Алтайского края от 09.09.2021 N 2-179/2021).

Поскольку внесение изменений в коллективный договор возможно только по взаимному согласию его сторон, то работодатель также не вправе в одностороннем порядке отказаться от исполнения обязательств действующего коллективного договора либо приостановить их действие. Так, норма [части второй статьи 22](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/2202) ТК РФ императивно обязывает работодателей выполнять принятый коллективный договор в любых условиях деятельности. В противном случае к работодателю могут быть применены соответствующие санкции (определения Верховного суда Республики Коми [от 05.03.2012 N 33-789/2012](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/101466781), Смоленского областного суда [от 22.12.2015 N 33-4597/2015](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/138865415), Суда Ямало-Ненецкого автономного округа [от 16.03.2017 N 33-608/2017](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/146280084), решения Спасского районного суда Рязанской области [от 18.06.2015 N 2-275/2015](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/135007784), Ангарского городского суда Иркутской области [от 25.10.2016 N 2-6247/2016](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/144525218)).

Таким образом, законными могут считаться лишь те внесенные в коллективный договор изменения и дополнения, которые были согласованы сторонами в ходе коллективных переговоров либо в рамках процедуры, предусмотренной самим договором. Если же представителям работников и работодателя не удается в прийти к согласованному варианту изменений тех или иных положений коллективного договора по предложению одной из сторон, то договор подлежит выполнению в полном объеме до окончания предусмотренного в нем срока.

В заключение отметим, что стороны социального партнерства вправе по соглашению вносить в действующий коллективный договор любые изменения и дополнения, в том числе снижающие уровень гарантий работников, ранее установленных в коллективном договоре при его заключении (смотрите [ответ](https://internet.garant.ru/#/document/77600064/entry/0) Роструда. Однако по общему правилу предусмотренные коллективным договором условия труда работников не могут ухудшать их положение по сравнению с установленным трудовым законодательством (смотрите [ответ](https://internet.garant.ru/#/multilink/58072813/paragraph/122/number/1)).

В то же время следует иметь в виду, что если в самом коллективном договоре при его заключении стороны предусмотрели, что вносимые в него изменения и дополнения не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим договором, то такие изменения могут быть признаны впоследствии незаконными (см., например, [определение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/315554678) Калужского областного суда от 21.05.2020 N 33-1190/2020, [решение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/144939439) Железногорского городского суда Красноярского края от 10.11.2016 N 2-2361/2016).

**Обжалование коллективного договора**

Трудовое законодательство не содержит понятия недействительности коллективного договора в целом или его отдельных положений, и в нем отсутствуют нормы о порядке признания коллективного договора (в целом либо его части) в качестве недействительного.

К такому выводу пришел Верховный Суд РФ в [определении](https://internet.garant.ru/#/document/1797506/entry/0) от 14.05.2010 N 1-В10-1, рассматривая вопрос о возможности обжалования в судебном порядке коллективного договора. Отказывая работнику в удовлетворении требований о признании недействительными норм коллективного договора, ухудшающих положение истца по сравнению с действующим законодательством, Верховный Суд РФ отметил, что работник не является стороной коллективного договора и не наделён правом представлять других работников организации, права и интересы которых урегулированы коллективным договором. Соответственно, защита индивидуальных трудовых прав работника, в том числе и при их нарушении положениями коллективного договора, возможна только в рамках индивидуального трудового спора. При рассмотрении этого спора суд с учетом положений [ст. ст.9](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/9), [50](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/50) ТК РФ вправе сделать вывод о неприменении норм коллективного договора, действующего у работодателя, если при этом нарушаются права работника, но не вправе признавать этот акт, принятый в результате коллективных переговоров, недействительным по иску отдельного работника. Аналогичный подход нашел свое отражение и в многочисленной судебной практике судов общей юрисдикции (см. например, определения Седьмого КСОЮ [от 25.02.2020 N 8Г-32/2020-(8Г-1386/2019)[88-2785/2020]](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/313116074), Хабаровского краевого суда [от 08.07.2015 N 33-4624/2015](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/135207350), Верховного Суда Республики Крым [от 11.03.2020 N 33-2083/2020](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/313585121), Краснодарского краевого суда [от 11.11.2021 N 33-31306/2021](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/325843437)).

Суды, как правило, оставляют без удовлетворения требования представителей сторон о признании недействительным коллективного договора и в случаях нарушения порядка его заключения, в том числе при несоблюдении процедуры формирования представительного органа работников, подписании коллективного договора неуполномоченными лицами и т.п. (см. например, определение Приморского краевого суда [от 17.10.2017 N 33-9902/2017](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/149631321), Архангельского областного суда [от 20.05.2020 N 33-3207/2020](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/314359285), [апелляционное](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/321813542)Хабаровского краевого суда [от 11.06.2021 N 33-3890/2021](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/321813542), [решение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/149511465) Мещанского районного суда г. Москвы от 13.07.2017 N 2-10165/2017). Основанием для отказа в подобного рода исках является главным образом то, что в соответствии со [ст. 38](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/38) ТК РФ урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, должно производиться в порядке, установленном [главой 61](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/1061) ТК РФ для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров. При этом указанной главой не предусмотрена возможность разрешения коллективного трудового спора в судебном порядке. Для таких споров установлены примирительные процедуры - рассмотрение примирительной комиссией, с участием посредника и/или в трудовом арбитраже ([статьи 401 - 404](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/401) ТК РФ).

При этом необходимо отметить, что в судебной практике иногда встречаются случаи признания коллективного договора недействительным по основаниям нарушения процедуры его принятия. К примеру, [решением](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/144835978) Тракторозаводского районного суда г. Челябинска Челябинской области от 21.11.2016 N 2-3781/2016 по иску первичной профсоюзной организации был признан недействительным коллективный договор, подписанный со стороны работников лицом, не имеющим соответствующих полномочий. По мнению суда, такой договор является незаконным, не имеет юридической силы, подлежит признанию недействительным, поскольку при его заключении нарушен предусмотренный [ст. 24](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/24) ТК РФ принцип полномочности сторон. Однако подобные судебные решения являются немногочисленными.

Таким образом, анализ приведенной судебной практики позволяет заключить следующее:

- если коллективный договор содержит нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, то в случае применения данных норм к конкретным работникам последние на основании [части второй ст. 9](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/9002) и [части третьей ст. 50](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/503) ТК РФ вправе обратиться в суд с иском о восстановлении своих нарушенных прав и признании не подлежащими применению по отношению к ним (в том числе в дальнейшем) таких положений коллективного договора;

- если у представителей работников и работодателя возникают разногласия по порядку заключения или изменения коллективного договора, включая сомнения относительно полномочий представителей сторон, то такие разногласия и сомнения следует разрешать не в судебном порядке путем признания недействительным уже заключенного коллективного договора (либо его изменений), а в ходе коллективных переговоров по его заключению (изменению) либо в рамках процедуры коллективного трудового спора, предусмотренной [главой 61](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/1061) ТК РФ.

Энциклопедия судебной практики. Коллективный договор (Ст. 40 ТК)

Энциклопедия судебной практики  
Коллективный договор  
([Ст. 40](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/40) ТК)

Перейти к [позициям высших судов](https://internet.garant.ru/#/document/77532679/entry/0)

**1. Общие вопросы**

**Примечание**

ТК РФ ([ч. 2 ст. 5](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/5022), [ст. 8](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/8), [ч. 3 ст. 68](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/6803)) разграничивает понятия "локальный нормативный акт" и "коллективный договор". Кроме того, в силу закона коллективный договор и локальный нормативный акт различаются по способу их принятия, сроку действия, порядку изменения.

**1.1. Коллективный договор является локальным правовым актом**

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 28 сентября 2018 г. по делу N 33-6071/2018](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/304914391.10020)

Согласно [ст. 40](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/40) Трудового кодекса РФ коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. По своей сути коллективный договор является локальным правовым актом, поскольку содержит нормы трудового права и регулирует трудовые отношения в организации.

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Иркутского областного суда от 23 марта 2017 г. по делу N 33-2849/2017](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/146899725.10026)

Между работодателем и работниками ФГБОУ заключен коллективный договор, являющийся локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ФГБОУ.

**1.1.1. Коллективный договор не является локальным актом работодателя**

**Внимание**

В позициях, приведенных в [п. 1.1](https://internet.garant.ru/#/document/57593517/entry/11) и 1.1.1, суды разошлись во мнении по вопросу, является ли коллективный договор локальным правовым актом.

[Апелляционное определение СК по административным делам Кемеровского областного суда от 21 марта 2018 г. по делу N 33а-3161/2018](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/302217529.10076)

Коллективный договор не является локальным актом работодателя.

**1.2. Коллективный договор не относится к сделкам, определяющим денежные обязательства сторон**

[Постановление Федерального арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 9 августа 2010 г. по делу N А32-1873/2008](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/22162264.10018)

Вывод суда о том, что коллективный договор не является сделкой, определяющей денежные обязательства сторон, а заявленная сумма представляет собой дополнительные отчисления, назначением которых являлось финансирование профсоюзной организации для проведения культурно-массовых и оздоровительных мероприятий, проводимых среди работников предприятия и членов профсоюза, основан на нормах действующего законодательства.

**1.3. Работник должен быть ознакомлен с действующим коллективным договором**

[Апелляционное определение СК по административным делам Верховного Суда Чувашской Республики - Чувашии от 16 марта 2020 г. по делу N 33а-1117/2020](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/313497181)

Что касается доводов административного истца об отсутствии в законе такой обязанности работодателя как знакомить работников под роспись с коллективным договором со ссылкой на то, что такой договор не является локальным нормативным актом, то они основанием для удовлетворения административного иска являться не могут, поскольку, как верно указал районный суд в обжалуемом решении, регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется не только трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, но и в договорном порядке путем заключения работниками и работодателями коллективных договоров, заключаемых на срок не более трех лет, которые регулируют трудовые отношения наравне с [ТК](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) РФ. Следовательно, каждого работника необходимо знакомить с положениями действующего в организации коллективного договора не только при приеме на работу, но и по истечении срока его действия с положениями вновь заключенного (продленного) коллективного договора.

**1.4. Работодатель не обязан предоставлять работнику копию коллективного договора**

[Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 13 декабря 2022 г. по делу N 8Г-17399/2022[88-17815/2022]](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/331639680)

Разрешая требования о признании незаконными действий работодателя в части невыдачи документов, суд исходил из того, что в силу [статьи 62](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/62) Трудового кодекса Российской Федерации к документам, связанным с работой, могут быть отнесены документы, связанные с трудовой деятельностью работника, содержащие его персональные данные. При этом обязанности работодателя по выдаче копий локальных нормативных актов, коллективного договора не предусмотрено, как и выдачи работнику каких-либо разъяснений.

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 05 июля 2022 г. по делу N 33-4336/2022](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/329298646.10032)

Коллективный договор и локальные нормативные акты работодателя не носят индивидуального характера, распространяются на всех работников. Таким образом, так как законом на работодателя не возложена обязанность обеспечить работников копиями коллективного договора, локальных нормативных актов, то они не относятся к числу документов, копии которых в силу [ст. 62](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/62) Трудового кодекса Российской Федерации должны быть выданы работнику по его письменному требованию.

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 11 января 2019 г. по делу N 33-182/2019](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/306322537.10030)

Обязанности работодателя по выдаче копий локальных нормативных актов, коллективного договора, трудовым законодательством не предусмотрено.

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Мордовия от 11 сентября 2018 г. по делу N 33-1654/2018](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/304694088.10030)

На работодателе лежит обязанность безвозмездно предоставить работнику по его письменному заявлению копии документов, связанных с работой, то есть документов, содержащих персональную информацию о работнике. При этом данная норма не предусматривает обязанность работодателя по выдаче копий локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Как следует из положений [статей 22](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/22), [68](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/68) Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан ознакомить работника с локальными нормативными актами.

С учетом изложенного основания для возложения на ответчика обязанности по выдаче правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора, положения об оплате труда, должностной инструкции у суда первой инстанции отсутствовали.

[Апелляционное определение СК по административным делам Владимирского областного суда от 08 июня 2018 г. по делу N 33а-2122/2018](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/303367780.10038)

Обязанность работодателя предоставлять работнику копию коллективного договора, трудовым законодательством не предусмотрена.

**2. Стороны коллективного договора**

**2.1. Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель, но не их представители**

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Архангельского областного суда от 20 мая 2020 г. по делу N 33-3207/2020](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/314359285.10031)

Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель, но не их представители ([часть 1 статьи 40](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/40001) ТК РФ).

**3. Недействительность коллективного договора, его оспаривание**

**3.1. Законодательство не содержит положений о порядке признания коллективного договора недействительным в целом, либо в части**

[Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 мая 2010 г. N 1-В10-1](https://internet.garant.ru/#/document/1797506/entry/10021)

Трудовое законодательство не содержит понятия недействительности коллективного договора в целом или его отдельных положений, и в нём отсутствуют нормы о порядке признания коллективного договора (в целом либо его части) в качестве недействительного.

Данная правовая позиция также содержится в следующих судебных решениях

**3.2. Коллективный договор не может быть оспорен работником в порядке, установленном для разрешения индивидуальных трудовых споров**

[Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 мая 2010 г. N 1-В10-1](https://internet.garant.ru/#/document/1797506/entry/10022)

В трудовом законодательстве отсутствуют нормы, позволяющие работнику оспорить в суде коллективный договор в порядке, установленном для разрешения индивидуальных трудовых споров.

Данная правовая позиция также содержится в следующих судебных решениях

Позиции высших судов  
Содержание и структура коллективного договора  
([Ст. 41](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/41) ТК)

Перейти к [Энциклопедии судебной практики](https://internet.garant.ru/#/document/57593518/entry/0)

**Верховный Суд РФ**

**1. Основанные на коллективном договоре выплаты социального характера не являются оплатой труда работников**

[Определение Верховного Суда РФ от 1 февраля 2016 г. N 306-КГ15-18624](https://internet.garant.ru/#/document/71321910/entry/1001)

Выплаты социального характера, основанные на коллективном договоре, не являются стимулирующими, не зависят от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполнения самой работы, не являются оплатой труда работников (вознаграждением за труд) в том числе и потому, что не предусмотрены трудовыми договорами.

**2. Бремя несения расходов на дополнительные льготы работникам, установленные в коллективном договоре, лежит на работодателе**

[Апелляционное определение СК по административным делам Верховного Суда РФ от 1 августа 2018 г. N 13-АПГ18-3](https://internet.garant.ru/#/document/72026788/entry/10039)

При благоприятном финансовом состоянии организация вправе включать различные льготы и преимущества, которые предусмотрены не только [статьей 41](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/41) ТК РФ, но также иные льготы, которые улучшают положение работников организации по сравнению с действующим законодательством.

Бремя несения таких расходов при установлении дополнительных льгот возложено на саму организацию, установившую их для своих работников.

**3. Перечень вопросов, включаемых сторонами в коллективный договор, является открытым**

[Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 27 июня 2022 г. N 74-КГ22-2-К9](https://internet.garant.ru/#/document/405073745/entry/10050)

Определяя содержание коллективного договора, являющегося в силу [статьи 40](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/40) Трудового кодекса Российской Федерации правовым актом, [статья 41](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/41) Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает, что в коллективный договор могут включаться обязательства работодателя по выплате пособий, компенсаций, а также другие вопросы, определённые сторонами, то есть перечень вопросов, регулируемых коллективным договором, приведённый в статье 41 Трудового кодекса Российской Федерации, не является исчерпывающим.

**4. Коллективный договор может определять выплаты работнику в случае утраты им профессиональной трудоспособности помимо или сверх тех выплат, которые предусмотрены законом**

[Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 25 июля 2016 г. N 53-КГ16-12](https://internet.garant.ru/#/document/71490358/entry/10064)

Работники и работодатели могут определить в коллективном договоре условия, порядок, размер, а также характер (юридическую природу) выплат работнику в случае утраты им профессиональной трудоспособности вследствие несчастного случая или профессионального заболевания, связанных с исполнением им трудовых обязанностей, помимо или сверх тех выплат, которые предусмотрены законом, в частности [Федеральным законом](https://internet.garant.ru/#/document/12112505/entry/0) от 24 июля 1998 года N 125-ФЗ.

**5. Коллективный договор может определять выплаты работнику в случае прекращения с ним трудовых отношений помимо или сверх тех выплат, которые предусмотрены законом**

[Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 27 июня 2022 г. N 74-КГ22-2-К9](https://internet.garant.ru/#/document/405073745/entry/10051)

Работодатели и работники, исходя из основных принципов правового регулирования трудовых отношений - сочетания государственного и договорного регулирования и социального партнёрства, могут определить в коллективном договоре условия, порядок, размер, а также характер (юридическую природу) выплат работнику в том числе в случае прекращения с ним трудовых отношений помимо или сверх тех выплат, которые предусмотрены законом или вообще законом не предусмотрены.