**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1. Понятие, значение и функции коллективного договора

1.1 Генезис коллективного трудового договора в российском трудовом праве

1.2 Понятие и значение коллективного договора

1.3 Функции коллективного договора

ГЛАВА 2. Порядок заключения, структура и содержание коллективного трудового договора

2.1 Стороны коллективного договора

2.2 Механизм заключения коллективного договора

2.3 Структура и содержание коллективного трудового договора

2.4 Практика заключения и исполнения коллективных договоров

ГЛАВА 3. Особенности действия коллективных договоров

3.1 Действие коллективного договора

3.2 Регистрация коллективных договоров

3.3 Недействительность коллективного договора

3.4 Контроль за выполнением коллективных договоров

3.5 Некоторые особенности заключения и действия коллективных договоров в европейских странах

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

ПРИЛОЖЕНИЯ

**ВВЕДЕНИЕ**

Трудовой кодекс Российской Федерации, вступивший в силу с 1 февраля 2002 года, открыл новую страницу в почти столетней истории заключения коллективных договоров в России.

С развитием и изменением экономической и социальной жизни общества роль и значение коллективного договора в регулировании труда неоднократно менялись. В условиях становления и развития рынка труда в современных условиях и новых по своему характеру общественных связях в современной России происходит очередное изменение содержания и сущности коллективного договора. Он становится основной разновидностью социально-партнёрского регулирования трудовых отношений непосредственно в организациях.

Установив в числе основных принципов регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений сочетание государственного и договорного регулирования, Трудовой кодекс не только сохранил правовой статус коллективного договора, но и усилил его по сравнению с прежним законодательством. Упоминания и ссылки на коллективный договор, нормы, относящиеся к коллективно-договорному регулированию, содержатся более чем в сотне статей Трудового кодекса. Целый ряд его нормативных положений не может быть реализован иначе, как через механизм коллективного договора.

В настоящее время коллективный договор носит характер локально-правового нормативного акта, призванного служить своеобразным «внутренним трудовым кодексом» для наёмных работников и работодателя в конкретной организации. Он является актом непосредственного участия трудовых коллективов в правовом регулировании труда работников данного производства, в создании локальных норм трудового права и в управлении предприятием.

Трудовой кодекс изменил условия представительства сторон, порядок разработки и заключения коллективного договора. Специальный раздел Кодекса посвящен социальному партнерству в сфере труда, одной из форм которого названы коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению.

Другая тенденция развития трудовых правоотношений состоит в сужении сферы государственного регулирования и в расширении дозволений, рекомендаций относительно того, как лучше решать в организациях вопросы труда и заработной платы в коллективно-договорном порядке при установлении условий труда работников, их социальной защите, согласовании социально-трудовых интересов работников и работодателей. Это означает, что более высокий уровень трудовых прав и гарантий для работников по сравнению с тем, что установлено законодательством, может быть предусмотрен именно в коллективных договорах.

В связи с этим объектом данного исследования являются общественные отношения, возникающие в сфере заключения коллективных трудовых договоров, а также общественные отношения, вытекающие из исполнения данных договоров.

Предметом данной выпускной квалификационной работы является совокупность нормативно-правовых актов, регулирующих данную сферу общественных отношений.

Целью данного исследования является изучение понятия и порядка заключения коллективных договоров. В свете данной цели можно сформулировать следующие задачи:

- изучить понятие, признаки и значение коллективного договора;

- определить понятие, виды и основание вступления сторон в данные правоотношения;

- определить понятие и виды коллективного договора;

- определить некоторые особенности заключения, исполнения и контроля за исполнением коллективных договоров.

При написании данной выпускной квалификационной использовались такие методы, как: исторический, системный, методы анализа и синтеза, а также логический.

Данная выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений.

**ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ, ЗНАЧЕНИЕ И ФУНКЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**1.1 Генезис коллективного трудового договора в российском трудовом праве**

Первые коллективные договоры возникли в результате ожесточенной борьбы трудящихся за свои социальные и экономические права. В условиях, когда продолжительность рабочего дня составляла не менее 10-12 часов, труд женщин и детей оплачивался в размере 30-50% от заработка мужчины-рабочего, а оплачиваемый отпуск и второй выходной день в неделю рассматривались как "бредовые мечтания", хозяева предприятий наотрез отказывались заключать коллективные договоры. По их мнению, за требованиями коллективных переговоров стояли происки революционеров, покушавшихся на "священное право собственности" и стремившихся подорвать главные устои общественного существования.

Тем не менее, рабочему движению Запада удалось достичь своих целей, и постепенно нормы, впервые зафиксированные в коллективных договорах, нашли свое отражение в законодательных актах, стали неотъемлемой частью современных международных стандартов в сфере труда.

В России первые коллективные договоры появились во времена первой русской революции. Однако в царский период нашей истории их заключалось немного и они не имели юридического признания.

После Октябрьской революции 1917 года практика заключения коллективных договоров в России приобрела правовой статус, закрепленный декретом Совета Народных Комиссаров РСФСР "О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда" от 2 июля 1918 года.

Коллективные договоры первых лет советской власти сыграли большую роль в формировании трудового законодательства того времени. "Статьи первого Кодекса законов о труде 1918 года, - отмечают Б.А. Архипова и Л.Н. Писарева, - воспроизводят основные нормы трудового права, выработанные именно коллективно-договорной практикой. Таковы, например, ст. 32 - о предварительном испытании при приеме на работу, ст. 46 - об основаниях для увольнения, ст. 59 - о показателях, учитываемых при определении размера тарифных ставок, ст. 69 - о запрещении удержаний и вычетов из заработной платы" [18].

В тот период коллективные договоры "заключались, в основном, на частных предприятиях и реально определяли размеры оплаты и условия труда. Но уже первый декрет содержал условие, несовместимое с природой колдоговоров: право Наркомата труда утверждать договоры и навязывать их одной из сторон" [23].

С началом политики военного коммунизма коллективно-договорная практика полностью исчезла из жизни общества, а все аспекты трудовых отношений стали регулироваться в централизованном порядке.

В 20-е годы коллективные договоры заключались довольно активно, и этот процесс не оставался без внимания партийных и советских органов, которые год от года усиливали свое вмешательство, навязывая коллективным договорам задачи мобилизации трудящихся на выполнение плановых заданий. Поворотным этапом на пути к централизации коллективных переговоров стало Постановление ЦК ВКП (б) от 20 октября 1929 г. "О колдоговорной компании на 1929/1930 год". В практику вошли директивные письма руководящих партийно-правительственных и профсоюзных органов, регламентирующие содержание договоров и процедуру коллективных переговоров. В опубликованном 6 января 1932 г., в газете "Труд" «Примерном содержании коллективного договора» основной упор делался на вопросы обеспечения производственного процесса, организации социалистического соревнования, укрепления трудовой дисциплины.

Начиная с 1934 года - года "съезда победителей", года окончательного утверждения в стране командно-административной системы и усиления массовых репрессий - коллективные договоры не заключались вообще. Переговорам не осталось места там, где главенствовал непререкаемый приказ.

В период восстановления народного хозяйства после Великой Отечественной войны, когда очевидной стала необходимость задействовать все рычаги повышения энтузиазма и инициативы народных масс, руководство страны вновь обратилось к коллективно-договорной практике. В соответствии с Постановлением Совета Министров СССР от 4 февраля 1947 года "О заключении колдоговоров на предприятиях промышленности, транспорта и строительства", они стали активно создаваться по всей стране. Однако документы, называвшиеся коллективными договорами, не были по-настоящему согласительными документами и не являлись актами нормативного характера и источником права. Их основной целью была мобилизация трудящихся на выполнение и перевыполнение производственных планов. Нормативная часть колдоговоров состояла в ту пору "из воспроизведения нормативных актов, исходящих от органов государственной власти и включаемых в договор, чтобы ознакомить с ними трудящихся" [18].

В ходе экономической реформы 1960-х годов предпринимались попытки использовать переговорный процесс. Постановлением СМ СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г. "О заключении коллективных договоров на предприятиях" сторонам колдоговоров было дано право регулировать некоторые вопросы зарплаты, условий труда и быта.

26 августа 1977 года Президиум ВЦСПС и Госкомтруд СССР утвердили Положение о порядке заключения коллективных договоров, в котором были определены не только порядок заключения, но и основные разделы, содержание коллективного договора, а также меры по контролю за его выполнением. 28 сентября 1984 года это Положение было утверждено в измененном виде, в котором "отразилась проявившаяся в ту пору тенденция к регламентации содержания коллективных договоров" [18].

После смены в стране политического строя и с началом либеральных реформ в экономике государство отказалось от централизованного регулирования многих вопросов социально-трудовых отношений и предложило работникам и работодателям решать их самостоятельно, используя принятые во всем мире механизмы социального партнерства. Правовую базу для этого создали Указ Президента Российской Федерации "О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)" от 15 ноября 1991 года и Закон РФ "О коллективных договорах и соглашениях" от 11 марта 1992 года. В дальнейшем правовая база социального партнерства получила дальнейшее развитие в Кодексе законов о труде (1992 г.), новых редакциях Закона о коллективных договорах и соглашениях (1995 и 1999 гг.), законах "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" (1995 г.), "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (1996 г.), законодательстве субъектов Российской Федерации, например в Законе города Москвы "О социальном партнерстве" (1997 г.), ТК РФ и других нормативных актах.

В том, что за относительно небольшой период истории - десять лет - коллективные договоры превратились из пустой и никому не нужной формальности в реально работающий механизм регулирования социально-трудовых отношений, мы видим неоспоримую заслугу профсоюзного движения. Профсоюзные органы использовали все имеющиеся в их распоряжении методы, чтобы помочь своему активу в работе над коллективным договором. Заключение соглашений, контакты с федеральными и местными властями, правовая и методическая помощь, проведение исследований, масштабное обучение профсоюзных кадров и актива юридическим, экономическим и психологическим аспектам переговорного процесса - все это способствовало переходу коллективно-договорной работы на новый уровень, соответствующий реалиям рыночной экономики. Очень скоро профсоюзные комитеты многих организаций сумели преодолеть безразлично-скептическое отношение к коллективному договору, которое сформировалось у руководителей и у работников в советский период нашей истории. Новые коллективные договоры стали подробными нормативными документами, регулирующими все стороны социально-трудовых отношений в организации, а разработка их содержания - одной из важнейших сторон ее жизни.

Лучшим свидетельством произошедших изменений стали итоги опроса, проведенного в декабре 2001 года Всероссийским центром изучения общественного мнения. Согласно его результатам, две трети россиян высказываются в пользу коллективного договора, и только 10% не видят в нем необходимости.

**1.2 Понятие и значение коллективного договора**

Трудовой кодекс РФ рассматривает коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 41 ТК РФ). В целом ряде случаев коллективный договор необходим для нормативного обоснования действий руководителя организации (например, по оплате труда персонала).

Коллективный договор - это соглашение, которое устанавливает дополнительные гарантии для работников и ответные обязательства с их стороны по отношению к администрации. Такой договор призван повышать правовые и социальные гарантии для персонала по сравнению с теми, что установлены трудовым законодательством.

Юридическое значение коллективного договора состоит в том, что он представляет собой важный источник права, устанавливаемый не законом или подзаконным нормативным правовым актом, а заинтересованными сторонами трудовых отношений путем достижений договоренности в решении различных профессиональных, социальных и производственных вопросов. Это обстоятельство придает коллективному договору определенную гибкость, позволяет учитывать различные обстоятельства в отношениях между работниками и работодателями и вносить в коллективный договор соответствующие коррективы.

Не менее важно и другое: действие Трудового кодекса РФ распространяется на предприятии (организации, учреждения) и индивидуальных предпринимателей независимо от форм собственности, организационно-правовой структуры, ведомственной принадлежности и численности работников. В частности, трудовые отношения в различных акционерных обществах, товариществах, кооперативах, обществах с ограниченной ответственностью и т.д. Иначе говоря, коллективный договор является именно тем нормативным правовым актом локального характера, который может регулировать трудовые, социальные, экономические и прочие жизненно необходимые отношения между работниками и работодателем. Между работником и работодателем нередко возникают конфликты интересов.

Наиболее эффективным способом разрешения споров и конфликтов интересов, вытекающих из объективных противоречий между работниками и работодателями, является социальное партнерство – путь конструктивного сотрудничества на основе на основе достигнутых договоров и соглашений между работодателями и профсоюзами. Этот принцип положен в основу деятельности организации труда, которая на равноправной основе объединяет представителей государства, работодателей и профсоюзы стран мира. Повышение эффективности системы социального партнерства в защите социально- экономических и трудовых прав и интересов работников во многом зависит от консолидации усилий, солидарности и единства действий всех профсоюзов, профсоюзных органов, членов профсоюзов, расширения поля действия коллективных договоров и соглашения различных форм и уровней, повышения ответственности всех участников соглашения за выполнение принятых обязательств, совершенствование законодательной базы социального партнерства.

С каждым годом появляется все больше коллективных и индивидуальных собственников. В таких условиях трудовые отношения постепенно освобождаются от прежнего жесткого государственного регулирования, хотя свобода трудовых отношений не может быть ограниченной. Это касается и свободы труда (право работать или не работать), свободы выбора занятий и места работы, свободы устанавливать в договоре условия и режимы труда и отдыха, возможностей распоряжаться своими доходами, свободы конкуренции на рынке труда. И государство как участник трехсторонних отношений в сфере труда должно выполнять функцию регулирования основных его условий. Коллективные договоры призваны отражать особенности того или иного производства. Коллективный договор необходим, чтобы защитить трудовые права человека.

**1.3 Функции коллективного договора**

Коллективный договор выполняет сразу несколько функций.

Защитная функция коллективного договора заключается в том, чтобы защитить интересы работников, ведь в трудовых отношениях работодатель является экономически более сильной стороной. Например, в коллективном договоре можно предусмотреть меры по сохранению рабочих мест на случай механизации или автоматизации производства или, скажем, запрет на увольнение за прогул женщин с маленькими детьми.

Оптимизирующая функция: коллективные договоры способствуют упрощению трудовых договоров, оптимизации расчетов затрат на оплату труда.

Регулирующая функция: коллективный договор позволяет избежать открытых конфликтов между работниками и работодателем. Пока договор остается в силе, он регулирует трудовые отношения и помогает разрешить все вопросы, возникающие у сторон в связи с его положениями.

В соответствии со статьей 36 Трудового кодекса представители работников и работодателей могут проявить инициативу по проведению переговоров и заключению коллективного договора. Традиционно инициируют заключение договора сотрудники, однако с таким предложением вполне может выступить и работодатель.

При разработке коллективного договора нужно пользоваться Трудовым кодексом (гл. 6 и 7), а также Федеральным законом "О коллективных договорах и соглашениях", который сейчас применяется в части, не противоречащей кодексу [22].

В процессе работы над проектом колдоговора у руководителя появляется уникальная возможность составить максимально точное представление о реальных интересах и потребностях работников. Заключение коллективного договора помогает наладить партнерские отношения работодателя с профсоюзом.

С точки зрения эффективного управления, коллективный договор выполняет в организации ещё целый ряд важных функций, в числе которых следует выделить нормативно-регулирующую (создание свода правил и норм организации), интегративную (снижение уровня конфликтности, объединение коллектива) и коммуникативную (расширение информационного обмена в организации и взаимопонимания между менеджерами и работниками).

Коллективный договор устанавливает права и гарантии, улучшающие их положение по сравнению с законодательством. Работникам следует понимать, что в ситуации, существующей на рынке труда, большинство из них не смогут в одиночку получить те условия труда, которые может добиться профсоюз в процессе коллективных переговоров. Коллективный договор - главный инструмент реализации защитной функции профсоюза в организации, показатель эффективности работы профкома. В нем содержится механизм реализации законных прав профсоюза, что способствует его деятельности в организации.

Необходимость заключения коллективных договоров признана в большинстве стран с рыночной экономикой. Например, в США действует около 150 тысяч колдоговоров, в ФРГ - 45 тысяч, во Франции - 2 тысячи. Статус коллективных договоров в развитых странах чрезвычайно высок, поскольку они являются важным, а зачастую - главным источником трудового права [23].

**ГЛАВА 2. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ, СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1 Стороны коллективного договора

Работники - физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем. Эти отношения базируются на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 15, 20 ТК РФ).

Лица, связанные с организацией гражданско-правовыми отношениями, в том числе и длительного характера, могут участвовать в коллективных переговорах лишь в качестве приглашенных экспертов, специалистов и посредников. Они не являются работниками организации, поскольку не подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка, самостоятельно определяют условия своего труда, получают вознаграждение не за выполнение трудовой функции, а за конкретные услуги или товары. Коллективный договор на них не распространяется.

Работники выступают не как отдельные обособленные личности, а в качестве самостоятельного субъекта - трудового коллектива организации. При этом сами работники и трудовые коллективы не участвуют в непосредственно в заключении коллективного договора, а действуют в лице представителей - органов профсоюзов или иных уполномоченных представительных органов. Таким образом, различаются сторонаколлективного договора - ею являются работники (трудовой коллектив) и участники коллективного договорного процесса - ими на стороне работников могут быть профсоюзные органы и органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании работников организации и уполномоченные им.

Поскольку в современных условиях в организации возможны случаи, когда одновременно несколько представительных органов будут претендовать на заключение договора, разрешение проблемы полномочного органа должно быть отдано самим работникам. Если такой орган отсутствует, представители работников вправе самостоятельно вести переговоры и заключать коллективный договор.

Представители работников - это органы профсоюзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, а также органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании (конференции) работников организации и уполномоченные ими [8].

При этом органам общественной самодеятельности для представления работников при коллективных переговорах и в коллективных договорах требуется предоставить специальные полномочия. Профсоюзные же органы, полномочны представлять работников на коллективных переговорах и на заключении коллективных договоров в силу своего устава, которое должно содержать право на такое представительство [16].

Международно-правовыми нормами представители работников, не участвующие в профсоюзе, признаются как бы "второстепенными" участниками коллективно-договорного процесса, что связано с практикой большинства стран, в которых профсоюзы являются наиболее авторитетными и общественно значимыми организациями трудящихся.

Первичный профсоюзный орган, действующий в организации, полномочен представлять ее работников в соответствии в уставом его профессионального союза, содержащего указание на такое представительство, либо на основании положения о первичной профсоюзной организации, принятого ею в соответствии с уставом профсоюза.

В соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" профсоюзам, их объединениям, первичным организациям также предоставлено право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров от имени работников. В нем предусмотрено общее право профсоюзов на представительство и защиту прав и интересов работников [6].

Отношения профсоюзов, первичных профсоюзных организаций и их органов с другими представителями работников (органами общественной самодеятельности) строятся на основе сотрудничества. При этом Законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" прямо установлено, что наличие иных представительных органов в организации не может использоваться для воспрепятствования деятельности профсоюзов [20].

В коллективно-договорной практике участвует первичная профсоюзная организация. Это - добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, в одной организации независимо от формы собственности и подведомственности, действующее на основании общего положения, принятого им в соответствие с уставом, или на основе общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза. То есть, такое положение может быть утверждено отдельно, или может являться составной частью устава профсоюза. Однако во всех случаях в положении о первичной профсоюзной организации должно содержаться право представлять работников в коллективных переговорах и при заключении коллективных договоров с работодателями. Это необходимо для обеспечения законности представительства интересов работников их профсоюзной организацией [16].

При отсутствии единого представительного органа работников законодатель предусматривает, что каждый представитель вправе самостоятельно вести переговоры от имени уполномочивших его работников и заключать отдельный коллективный договор или предлагать заключить приложение к коллективному договору, защищающее специфические интересы представляемых работников по профессиональному признаку. Вместе с тем более предпочтительным является объединение нескольких представителей и заключение с работодателем единого коллективного договора [6].

Коллективные договоры, подписанные объединенным представителем работников, а тем более несколько коллективных договоров, заключенных работниками одной организации, на практике встречаются крайне редко, однако споры о праве на ведение переговоров возникают все чаще. При этом далеко не всегда подобные споры завершаются принятием конструктивных решений, процесс заключения колдоговора неоправданно затягивается, может возникнуть необоснованная дифференциация условий труда.

Выходом из этой ситуации может стать практика выбора всеми работниками предприятия своего единого представителя, пусть даже в лице смешанной группы из членов профсоюза и "независимых" представителей от не охваченных профсоюзом работников. Одним из наиболее демократических и легитимных путей формирования такого единого представителя являются выборы, а практика со временем установит их критерии и регламент.

Трудовым кодексом предусмотрено несколько вариантов представительства интересов работников.

В ряде случаев первичная профсоюзная организация, в соответствии со ст. 3 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", объединяет в своих рядах не только работников, но и временно не работающих, пенсионеров. В коллективном договоре могут быть предусмотрены меры социальной поддержки работодателем определенного круга лиц, не обладающих статусом работника (ветеранов, безработных, несовершеннолетних детей умерших работников и т.д.). На собраниях, связанных с волеизъявлением работников в отношении коллективного договора, пенсионеры и временно не работающие члены профсоюза могут участвовать только в качестве приглашенных. В то же время, поскольку эти лица входят в состав субъекта коллективных трудовых отношений - первичной профсоюзной организации - они могут быть направлены ее органом в комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

**2.2 Механизм заключения коллективного договора**

Исходя из вышесказанного, можно сформировать несколько вариантов заключения коллективного договора.

***Вариант 1.*** В организации действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая в своих рядах более половины работников.

Такая первичная организация обладает исключительным правом на представительство интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением. Это соответствует международным стандартам в сфере труда. Согласно Рекомендации № 91 Международной организации труда (1951), коллективный договор должен заключаться представительными организациями трудящихся и лишь при отсутствии таких организаций – иными представителями работников.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ). Это можно сделать путем обращения в профком с соответствующим заявлением или на общем собрании (конференции).

Подчеркнем, что Трудовой кодекс устанавливает право работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочить профком на представительство их интересов во взаимоотношениях с работодателем, а не обязанность профкома собирать подобные полномочия. Работники, не являющиеся членами профсоюза, получают гарантию защиты своих интересов при ведении коллективных переговоров, при решении различных вопросов социально-трудовых отношений в организации. Взамен они могут добровольно участвовать в формировании финансовой основы деятельности профсоюзной организации. Согласно ст. 377 ТК РФ, в организациях, в которых заключены коллективные договоры, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из их заработной платы на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами.

Профком первичной организации, объединяющей большинство работников, может не учитывать в процессе коллективных переговоров мнения и пожелания непрофсоюзного меньшинства, не уполномочившего его представлять свои интересы. Заключенный профкомом коллективный договор будет распространяться на всех работников, однако содержание этого правового акта в значительной мере зависит от позиции профсоюзных представителей на переговорах.

***Вариант 2.*** В организации отсутствует профсоюз или действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников.

В этом случае в организации проводится общее собрание (конференция) работников, на котором они поручают представление своих интересов профсоюзной организации (если она есть) либо иному представителю (ст. 31 ТК РФ). Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих, а конференция – если на ней присутствует не менее 2/3 избранных делегатов (ст. 399 ТК РФ). Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции) (ст. 410 ТК РФ).

Работники на общем собрании (конференции) могут избрать представительный орган для ведения коллективных переговоров и осуществления других форм социального партнерства в организации или поручить выступать от своего имени уже имеющемуся в организации представительному органу. В отличие от Закона о коллективных договорах и соглашениях, разрешавшего представлять интересы работников только органам общественной самодеятельности, Трудовой кодекс позволяет избирать для этой деятельности отдельных работников. Это удобно для небольших организаций, которые, как показывают исследования, в ряде случаев поступали так и раньше. Например, в ходе проведенного автором изучения московских коллективных договоров, заключенных на 1998-2000 годы, в выборке оказались девять организаций, где интересы работников на переговорах представлял один человек [24]. Тогда это не соответствовало нормам законодательства, а теперь является правомерным.

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий (ст. 31 ТК РФ) и использоваться для воспрепятствования деятельности профсоюзов в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (п. 1 ст.16 названного закона). А поскольку одним из основных прав профсоюзов является право на ведение коллективных переговоров, даже самая малочисленная первичная профсоюзная организация не может быть исключена из переговорного процесса. Профсоюзы имеют право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников в организации (п. 3 ст.16 Закона о профсоюзах). Им следует настаивать, чтобы доля участия профсоюзных представителей в этих органах была не меньшей, чем отношение численности членов профсоюза ко всем работникам организации.

**Вариант 3.** В организации несколько первичных профсоюзных организаций, одна из которых объединяет более половины работников.

В этом случае первичными профсоюзными организациями создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения (ст. 37 ТК РФ). Формирование такого органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. Остальные вопросы его создания законодательством не регламентированы, и профсоюзные организации могут решать их по своему усмотрению. В частности, им предстоит договориться, станут ли они учитывать мнение друг друга в отношении персонального состава представительного органа, или сформируют его без всяких обсуждений, путем делегирования участников.

Трудовой кодекс указывает, что представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации. Это положение актуально для предприятий, где одновременно действуют первичные организации, численность которых несопоставима. Например, если на предприятии три профсоюза, в одном из которых состоит 500, в другом – 100, а в третьем – 10 работников, то единый представительный орган, сформированный пропорционально их численности, должен насчитывать 61 человек. Чтобы не доводить ситуацию до абсурда, Трудовой кодекс позволяет поступить иначе. В нашем примере это будет создание представительного органа в составе 7 человек: пять – от первого профсоюза, один – от второго и один – от третьего.

Численность работников, не являющихся членами профсоюза, но при этом уполномочивших тот или иной профсоюз представлять свои интересы, при формировании единого представительного органа, к сожалению, не учитывается. В ст. 37 Трудового кодекса РФ содержится прямое указание на то, что оно осуществляется в зависимости от численности членов профсоюза.

Если представительный орган не создан в течение пяти календарных дней с момента начала коллективных переговоров, то представительство интересов всех работников организации осуществляет первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников. Однако за остальными профсоюзными организациями сохраняется право направить своих представителей в состав представительного органа до момента подписания коллективного договора.

**Вариант 4**. В организации действует несколько первичных профсоюзных организаций, ни одна из которых не объединяет более половины работников.

В этом случае созывается общее собрание (конференция) работников, и оно тайным голосованием определяет первичную профсоюзную организацию, которой поручается формирование представительного органа.

Допустим, что другие профсоюзы, действующие в организации, не захотели участвовать в представительном органе. Тогда, по прошествии пяти дней, избранная работниками первичная профсоюзная организация начинает коллективные переговоры в качестве их единственного представителя. Это не лишает другие профсоюзы права подключиться к переговорному процессу в любой момент вплоть до подписания коллективного договора.

Еще одной стороной при заключении коллективного договора является работодатель.

Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (ст. 20 ТК РФ). Филиалы, представительства, иные обособленные структурные подразделения организации не являются работодателями. Тем не менее, в них могут заключаться отдельные коллективные договоры (ст. 40 ТК РФ). Таким образом, в крупных организациях, обладающих разветвленной структурой, возможно заключение десятков коллективных договоров с одним и тем же работодателем.

Представители работодателей – это руководители организации или другие полномочные в соответствии с уставом (положением) организации или иными правовыми актами и лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы [8].

Работодателем обычно выступает юридическое лицо, главным признаком которого в качестве работодателя выступает организация производственного процесса и трудовой деятельности и использование рабочей силы для решения уставных задач. В законе прямо не указано, кто может быть представителем работодателя. Им может стать и руководитель предприятия, и специально уполномоченное лицо (группа лиц).

Однако любые представители работодателя должны иметь соответствующие полномочия, зафиксированные в уставе организации либо в ином правовом акте. Таким актом может быть решение правления, совета директоров, приказ (распоряжение) руководителя организации и т.д. [16].

Несмотря на то, что полномочия по ведению коллективного договора от имени работодателя руководитель организации своим приказом может предоставить и определенному должностному лицу из руководящего состава организации (например, своему заместителю, начальнику Отдела труда и заработной платы и др.), подписание коллективного договора от имени работодателя желательно осуществить самому руководителю организации как лицу, отвечающему за ее деятельность, распорядителю ее средствами, имуществом, другими ценностями, составляющим материальную основу коллективного договора.

Документальное подтверждение представительских полномочий от имени сторон коллективного договора – одно из решающих условий признания юридической силы этого правового акта. В этой связи представительские полномочия сторон должны быть тщательно оформлены, чтобы не возникали сомнений в легитимности заключенных ими договоров [16].

**2.3 Структура и содержание коллективного трудового договора**

Под содержанием коллективного договора понимаются согласованные сторонами условия (положения), призванные регулировать социально-трудовые отношения в данной организации и у индивидуального предпринимателя.

Коллективные договоры, как об этом свидетельствуют их анализ и сложившаяся практика, содержит несколько групп вопросов [17]. Об этом же, в принципе, гласит статья 41 ТК РФ.

К первой группе следует отнести локальные нормы и обязательства, касающиеся важнейших условий труда (заработная плата и ее индексация, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, условия и охрана труда, льготы для отдельных категорий работников и др.).

Ко второй группе относятся правовые положения, регулирующие отношения, тесно связанные с трудовыми, представляющие собой определенные гарантии и обязательства со стороны работодателя в плане повышения квалификации, переподготовки, соблюдения интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества, условий высвобождения, отказа от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора и др.

Третью группу составляют нормы, регулирующие социальное обслуживание работников (предоставление медицинских услуг, дотации на питание, компенсации транспортных расходов, обеспечение жильем и др.).

Вопросы социального обеспечения и медицинского страхования работников составляют четвертую группу соответствующих правовых норм.

Нормы, содержащиеся в коллективных договорах, по их юридической природе правоведы характеризуют как нормы-соглашения [32].

Необходимо обратить внимание на то, что обязательственные условия коллективного договора не предполагают правил поведения общего порядка, рассчитанных на неоднократное применение. Они всегда носят конкретный характер и касаются взаимных обязательств сторон, выполнение которых погашает сами обязательства.

В коллективные договоры включаются и информационные положения, которых нет в действующем законодательстве и подзаконных правовых актах, актах социального партнерства более высокого уровня.

При необходимости в содержании коллективного договора должны найти отражение меры по сохранению действующих рабочих мест, по подготовке работающих для перемещения на другие вакантные должности, а также к работе по другим специальностям.

Помимо этого для сохранения рабочих мест стороны коллективного договора могут взять на себя следующие обязательства:

- отказаться от приема на работу на вакантные места или ограничить его с целью трудоустройства высвобожденных работников из данной организации или у индивидуального предпринимателя;

- не производить сверхурочных работ (или сократить их объем), а также работ в выходные и праздничные дни, если позволяют условия производства, для того чтобы все работники организации или индивидуального предпринимателя были заняты на работе равномерно в установленное рабочее время;

- предусмотреть возможность перевода отдельных структурных подразделений на неполный рабочий день, предупредив их об этом в соответствии с требованиями ТК РФ;

- предусмотреть первоочередное увольнение (с соблюдением требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов), временных и сезонных работников, а также совместителей и др.

В заключенных положениях коллективного договора должны содержаться указания на срок его действия, порядок внесения изменений и дополнений, процедура урегулирования разногласий между сторонами, их ответственность, а также порядок контроля за соблюдением коллективного договора.

Как утверждает С.В. Ведяшкин, на современном этапе уже нельзя сводить роль локального нормотворчества только к той или иной форме конкретизации норм федерального и республиканского уровней [19]. Практика применения действующего законодательства позволяет более широко трактовать роль и место локального нормотворчества в правовом регулировании труда в современной России. Данная позиция по вопросу правовой природы локальных норм представляется наиболее взвешенной и обоснованной. Тем более что в настоящее время она находит свое подтверждение в действующем законодательстве. Так, более широко возможности локального нормотворчества в организации закреплены в ст. 41 ТК РФ, где, в частности, сказано, что содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам:

- 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 организации, ведомственного жилья;

- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

- оздоровление и отдых работников и членов их семей;

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

- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

Приведенный перечень вопросов, по которым могут приниматься обязательства сторон коллективного договора, не носит исчерпывающий характер. Это значит, что с учетом экономических возможностей организации в договор могут включаться и другие положения, устанавливающие лучшие условия труда по сравнению с нормами федерального и регионального уровней.

Признаются недействительными только такие условия договоров о труде, в том числе содержащиеся в коллективном договоре и иных локальных актах, которые ухудшают положение работников по сравнению с действующим федеральным и региональным (в субъектах Федерации) законодательством о труде.

Анализ содержания ст. 41 ТК РФ позволяет сделать вывод, что стороны самостоятельно определяют содержание (условия) коллективного договора. Но не стоит забывать, что в случаях прямого предписания, содержащегося в действующих законодательных актах, о включении определенных нормативных положений в коллективный договор стороны обязаны закрепить эти предписания в тексте договора. В остальных случаях они с учетом экономического состояния организации вправе формировать содержание коллективного договора самостоятельно.

На современном этапе локальный нормативный правовой акт, принятый в организации, является самостоятельным источником (формой) трудового права, результатом правотворчества трудового коллектива и работодателя (их представителей), содержащим обязательные правила поведения (локальные нормы). Правовой характер локальных норм и локальных нормативных актов можно обосновать, основываясь на теории социальных автономных образований, которая была в этих целях использована Л.С. Талем еще в 1918 г. [30]. В современной юридической литературе эту проблему рассматривали В.М. Лебедев, Н.И. Дивеева, Т.В. Кашанина и другие авторы.

**2.4 Практика заключения и исполнения коллективных договоров**

Мы располагаем официальными данными о результатах надзорно-контрольной деятельности госинспекций труда Федеральной службы по труду и занятости за 2007 г., о результатах соблюдения требований законодательства о коллективных договорах и соглашениях [34] и некоторыми данными Генеральной прокуратуры РФ о нарушениях трудового законодательства за 2006 г.

На этот счет государственными инспекторами труда в указанный период было проведено около 1,9 тыс. проверок, в результате которых выявлено свыше 13,7 тыс. различных правонарушений.

Анализ данных надзорно-контрольной деятельности государственных инспекций труда свидетельствует, что состояние коллективно-договорного регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений находится в определенной зависимости от экономико-финансового состояния организаций и эффективности контроля со стороны представителей трудовых коллективов за выполнением работодателями своих коллективно-договорных обязательств.

Проводимые проверки по линии общего надзора органов прокуратуры и государственных инспекций труда показывают, в частности, что в коллективные договоры многих проверенных организаций нередко включались условия, противоречащие действующему законодательству и ухудшающие по сравнению с ним положения работников, а именно:

- в нарушение статьи 131 ТК РФ предусматривалась выплата заработной платы в неденежной форме в размере 50% от общей суммы заработной платы работника. Между тем в соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы.

К этому следует добавить, что при выплате части заработной платы в натуральной форме необходимо иметь в виду Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" [29] (пункт 54): при разрешении возникших споров в связи с применением статьи 131 ТК РФ выплата заработной платы в такой форме может быть признана обоснованной при доказанности следующих юридических обстоятельств:

а) имелось добровольное волеизъявление работника, подтвержденное его письменным заявлением, на выплату заработной платы в неденежной форме. При этом статьей 131 ТК РФ не исключается право работника выразить свое согласие на получение части заработной платы в неденежной форме как при данной конкретной выплате, так и в течение определенного срока (например, в течение квартала, года). Если работник выразил желание получать часть заработной платы в натуральной форме в течение определенного срока, то он вправе до окончания этого срока по согласованию с работодателем отказаться от такой формы оплаты;

б) заработная плата в неденежной форме выплачена в размере, не превышающем 20% от общей суммы заработной платы;

в) выплата заработной платы в неденежной форме является обычной желательной для данной отрасли промышленности, в экономической деятельности или профессиях (например, в сельскохозяйственном секторе экономики);

г) подобного рода выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносят ему известного рода пользу, имея при этом в виду, что не допускается выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на свободный оборот;

д) при выплате работнику заработной платы в натуральной форме соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, то есть их стоимость, во всяком случае, не должна превышать уровня рыночных цен, сложившихся в период начисления выплат;

- устанавливались меры дисциплинарной ответственности работников, не предусмотренной в статье 192 ТК РФ (строгий выговор, снижение оплаты на 2 разряда водителям и механизаторам на период ремонта, сокращение ежегодного отпуска на количество дней прогула и т.д.). Между тем указанная статья предусматривает следующие виды дисциплинарных взысканий, которые имеет право применять работодатель: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания. Однако не те примеры, которые мы привели выше;

- в нарушение статьи 91 ТК РФ для работников устанавливалась недельная норма рабочего времени продолжительностью 42 часа вместо 40 предусмотренных трудовым законодательством;

- включались условия, предусматривающие выплату заработной платы один раз в месяц, в то время как в соответствии с частью 6 статьи 136 ТК РФ зарплата должна выплачиваться каждые полмесяца, то есть два раза в месяц;

- в нарушение требований статьи 124 ТК РФ сроки утверждения графиков ежегодных оплачиваемых отпусков работникам устанавливались до 15 января, а не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 317 ТК РФ, предусматривающей порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов. При этом график отпусков обязателен как для работников, так и для работодателей;

- в нарушение требования статей 129 и 155 ТК РФ оплата труда работникам при невыполнении ими нормы не по их вине, а по вине работодателя утверждена в размере 2/3 тарифной ставки. В статье же 155 ТК РФ установлено иное. В частности, при невыполнении нормы труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата должна производиться за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу (часть 1 статьи 155);

- устанавливался порядок компенсации расходов на оплату проезда к месту отпуска и обратно, противоречащий положениям статьи 325 ТК РФ, предусматривающий оплату проезда работников на воздушном транспорте только в размере 50% от стоимости билетов, а проезд на железнодорожном транспорте в мягких и спальных вагонах - по стоимости купленных. При этом отметим, что частью первой статьи 325 ТК РФ установлено, что лица, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любыми видами транспорта;

- в нарушение статьи 117 ТК РФ продолжительность дополнительных отпусков устанавливалась в меньшем размере, чем предусмотрено Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 октября 1974 г. N 298/П-22);

- в нарушение статьи 262 ТК РФ было предусмотрено предоставление одного дополнительного выходного дня для лиц, осуществляющих уход за детьми-инвалидами и инвалидами детства.

Наряду с этим в ходе проводимых органами прокуратуры общенадзорных проверок совместно с госинспекторами труда выявились многочисленные случаи нарушений требований статьи 50 ТК РФ, выражающиеся в непредоставлении заключенных в организации коллективных договоров на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду по месту нахождения организации.

Как усматривается из указанной статьи, коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ).

Введенный порядок уведомительной регистрации коллективного договора, соглашения является не простой формальной акцией, поскольку соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и при наличии таких условий информирует об этом представителей сторон, подписавших, в частности, коллективный договор, а также соответствующую государственную инспекцию труда.

Следует отметить, что контроль за выполнением коллективного договора, согласно статье 51 ТК РФ, осуществляется представителями социального партнерства. С этой целью они обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию о выполнении коллективного договора, финансово-экономическом состоянии и т.д., не позднее одного месяца со дня получения запроса. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет также орган по труду.

Постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. N 68 утверждено Положение о Регистре соглашений и коллективных договоров, который представляет собой банк данных о соглашениях и коллективных договорах, регулирующих социально-трудовые отношения на всех уровнях системы социального партнерства, прошедших уведомительную регистрацию [11].

К сожалению, практика показывает, что есть немало недобросовестных работодателей, которые нарушают как коллективные, так и трудовые договоры, в том числе и главным образом в части невыплаты (и без того низкой у многих работников) заработной платы. Об этом свидетельствуют многочисленные обращения граждан, в частности, в органы прокуратуры.

К слову сказать, Генеральная прокуратура Российской Федерации в истекшем году провела масштабную проверку того, как же реагировали прокуроры на обращения граждан и на что чаще всего люди жаловались [26].

По сведениям Генеральной прокуратуры РФ, граждане чаще стали обращаться к прокурорам. За 6 месяцев 2007 г. ими было рассмотрено более 800 тыс. обращений граждан. Из них удовлетворено каждое пятое.

Всего за 2007 г. прокурорами было выявлено нарушений трудового законодательства только об оплате труда более полумиллиона случаев. К административной ответственности привлечено свыше 23 тыс. руководителей и возбуждено 661 уголовное дело [25].

В ходе рассмотрения жалоб были приняты конкретные меры прокурорского реагирования: принесено 8,5 тыс. протестов, внесено около 40 тыс. представлений, направлено в суд 60 тыс. исков и заявлений, предостережено 6,5 тыс. должностных лиц.

Традиционно много поступает жалоб на нарушения трудового законодательства. По прокурорской статистике, защиту прокуроров нашел каждый второй гражданин, заявивший о нарушении его прав работодателем. Было удовлетворено 53% таких жалоб. Прокуратура остается по-прежнему для граждан, чьи социально-трудовые интересы оказались ущемлены, органом, способным квалифицированно и в короткий срок восстановить их законные права, равно как и интересы государства.

В свою очередь, государство призвано обеспечить эффективное функционирование социально-трудовых отношений, оно должно быть организатором и координатором переговоров, арбитром при разрешении конфликтов. Государство можно рассматривать как независимый регулятор социально-трудовых отношений. Оно призвано устанавливать юридические нормы, направленные на защиту прав работников и нанимателей, формировать и развивать законодательную базу социального партнерства.

**ГЛАВА 3. ОСОБЕННОСТИ ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ**

**3.1 Действие коллективного договора**

Часть четвертая статьи 40 "Коллективный договор" ТК РФ установила: "Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях". Во-первых, согласно статьям 54 и 55 ГК РФ, существует родовое оценочное понятие "подразделение" и два его вида - "структурное подразделение" и "обособленное подразделение". "Структурное подразделение" юридического лица находится лишь в пределах места нахождения юридического лица. "Обособленные подразделения" (только филиалы "представительства" - статья 55 ГК РФ) - за пределами места нахождения юридического лица. "Обособленные", но "структурные" подразделения ГК РФ не предусмотрены. Думаю, также практически вряд ли возможно создать подразделение, которое бы находилось одновременно в пределах и за пределами места нахождения юридического лица.

Г.В. Хныкин, с одной стороны, справедливо отметил: "Вызывает также сомнение предоставление права заключать коллективные договоры... обособленным структурным подразделениям. Такие подразделения, финансируемые по смете, не могут выходить за ее рамки при установлении условий коллективного договора. Поэтому, чтобы предоставить работникам гарантии и льготы, связанные с дополнительным расходованием денежных средств, подразделениям придется обращаться за помощью о дополнительном финансировании к основной организации. В этом случае получается, что при установлении условий коллективного договора будет участвовать и само юридическое лицо. А это означает не что иное, как удвоение субъекта на стороне работодателя" [29].

Вместе с тем, с другой стороны, необходимо подчеркнуть: структурное или обособленное подразделения не являются юридическими лицами (статья 55 ГК РФ), а поэтому не могут быть в принципе стороной какого-либо договора, в том числе коллективного договора. У подразделений действительно отсутствует собственное обособленное имущество, которым они могли бы отвечать перед своими кредиторами. Характерно, что статья 11 Закона Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях" такого права "подразделениям" не предоставляла. В связи с изложенными правовыми аргументами предлагаю, во-первых, часть четвертую статьи 40 ТК РФ признать утратившей силу. Во-вторых, считаю возможным отражать действительно имеющиеся особенности правового регулирования трудовых правоотношений работников, фактически работающих в структурных и обособленных подразделениях, в отдельных главах (приложениях) единого коллективного договора.

Часть четвертая статьи 43 ТК РФ установила: "Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации". В то же время, согласно части шестой статьи 43 ТК РФ, "при реорганизации организаций в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

Вместе с тем в случае реорганизации организаций как в формах слияния, присоединения, разделения и выделения, так и в форме преобразования происходит прекращение действия реорганизованных юридических лиц (за исключением случаев реорганизации в форме присоединения - статья 57 ГК РФ). Отсюда в результате реорганизации в форме преобразования реорганизованное юридическое лицо также прекращает свою деятельность и создается другое юридическое лицо.

В связи с изложенными правовыми аргументами предлагаю части четвертую и шестую статьи 43 ТК РФ изложить в следующей редакции: "Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования работодателя, а также расторжения трудового договора с руководителем или иным представителем работодателя...

При реорганизации организации в формах слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования коллективный договор сохраняет свое действие в течение реорганизации".

С позиций ГК РФ дискуссионной представляется и часть пятая статьи 43 ТК РФ: "При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности". Согласно пункту 3 статьи 213 ГК РФ, имущество, внесенное учредителями (участниками, членами) в качестве вкладов (взносов) в коммерческие и некоммерческие организации, кроме государственных и муниципальных предприятий, а также учреждений, финансируемых собственником, а также имущество, приобретенное этими юридическими лицами, является частной собственностью юридических лиц. Следовательно, "смена формы собственности" в этих организациях вряд ли возможна. Собственниками имущества, внесенного в государственное или муниципальное предприятие, а также казенное предприятие и учреждение является учредитель (статьи 294 - 296 ГК РФ). Смена "формы собственности организации" в данных юридических лицах теоретически возможна, но практически маловероятна. Тем более в государственных органах или муниципальных образованиях. В связи с изложенными правовыми аргументами предлагаю часть пятую статьи 43 ТК РФ признать утратившей силу.

Хотелось бы также дополнительно остановиться и на других, на мой взгляд, спорных правовых нормах ТК РФ. Так, " Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя..." (часть третья статьи 43 ТК РФ). В случае если бы коллективные договоры на практике содержали только правовые нормы, улучшающие трудовые права и законные интересы работников, - споров бы в судах не возникало. К сожалению, в реальной жизни в коллективных договорах содержатся правовые нормы и коллективные индивидуальные обязательства, ухудшающие положение работников. Коллективные договоры в этой части не обязательны для всех работников и применению не подлежат (статья 9 ТК РФ). Предлагаю внести соответствующие изменения и дополнения и в статью 43 ТК РФ.

Как коллективный договор (часть первая статьи 40 ТК РФ), так и соглашение законодателем относится к разновидности правовых актов (часть первая статьи 45 ТК РФ). Действия граждан и юридических лиц, направленные на установление, изменение или прекращение гражданских прав и обязанностей, законодатель относит к сделкам (статья 153 ГК РФ). По межотраслевой аналогии закона предлагаю, во-первых, отказаться от отнесения соглашений и коллективных договоров к правовым актам; во-вторых, дополнительно исследовать возможность соотношения соглашений и сделок. Предлагаю внести соответствующие изменения и дополнения в ТК РФ.

**3.2 Регистрация коллективных договоров**

Как усматривается из смысла ст. 50 Трудового кодекса РФ, коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ).

Введенный порядок уведомительной регистрации коллективного договора, соглашения является не простой формальной акцией, поскольку соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и при наличии таких условий информирует об этом представителей сторон, подписавших, в частности, коллективный договор, а также соответствующую государственную инспекцию труда.

Постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. N 68 утверждено Положение о Регистре соглашений и коллективных договоров, который представляет собой банк данных о соглашениях и коллективных договорах, регулирующих социально-трудовые отношения на всех уровнях системы социального партнерства, прошедших уведомительную регистрацию [25].

К сожалению, практика показывает, что есть немало недобросовестных работодателей, которые нарушают как коллективные, так и трудовые договоры, в том числе и главным образом в части невыплаты (и без того низкой у многих работников) заработной платы. Об этом свидетельствуют многочисленные обращения граждан, в частности, в органы прокуратуры.

Мэром города Новосибирска 13 декабря 2007 года было подписано постановление «Об утверждении порядка регистрации коллективных договоров, соглашений и осуществления контроля за их исполнением» [26].

Настоящий Порядок разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Новосибирской области "О социальном партнерстве в Новосибирской области" и устанавливает процедуру уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в городе Новосибирске и осуществление контроля за их выполнением.

Регистрации подлежат все соглашения, заключаемые на территории города Новосибирска, а также коллективные договоры, заключаемые в организациях и у индивидуальных предпринимателей независимо от организационно-правовой формы, формы собственности и численности работников.

В городе Новосибирске уведомительная регистрация коллективных договоров осуществляется в отделах экономического развития и трудовых отношений администраций районов города Новосибирска.

Коллективный договор в трех экземплярах с подлинными подписями и печатями в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей) в отдел по труду администрации по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Каждый экземпляр должен быть пронумерован, прошит и скреплен печатью. На одном экземпляре работодатель указывает свой полный юридический адрес и телефон.

Отдел по труду администрации регистрирует поступивший коллективный договор в журнале регистрации (Приложение 1) и в течение десяти дней проводит экспертизу его содержания с целью выявления положений, противоречащих законодательству. Для осуществления проверки содержательной части коллективного договора, соглашения могут быть привлечены специалисты других структурных подразделений администрации района города Новосибирска.

Факт регистрации фиксируется проставлением штампа регистрации коллективного договора установленной формы в соответствии с эскизом.

При оформлении коллективного договора отметку о регистрации делает начальник отдела по труду администрации. Отметка ставится на титульном листе или с обратной его стороны и заверяется подписью.

В случае выявления в тексте коллективного договора или соглашения условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отдел по труду администрации (комитет по труду мэрии) делает на титульном листе отметку "с замечаниями" и прилагает их ко всем трем экземплярам.

Наличие замечаний не является основанием для отказа в регистрации.

О выявленных условиях, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, отдел по труду администрации сообщает в Государственную инспекцию труда в Новосибирской области.

Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат выполнению.

После регистрации два экземпляра коллективного договора с замечаниями и рекомендациями передаются сторонам и хранятся у представителя работников и представителя работодателя. Один экземпляр коллективного договора остается в администрации района города Новосибирска и хранится в течение всего срока действия, экземпляр соглашения - в комитете по труду мэрии.

О продлении действия коллективного договора или соглашения сверх установленного срока (не более трех лет) стороны обязаны проинформировать отдел по труду администрации в течение семи дней со дня принятия такого решения. Продление действия коллективного договора и соглашения сверх установленного срока, изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор или соглашение в период его действия, регистрируются в том же порядке, что и коллективный договор или соглашение, но при этом регистрационный номер не присваивается. В имеющийся зарегистрированный коллективный договор или соглашение вносится отметка о дополнении или изменении с указанием даты, с которой они действуют. Дополнения и изменения являются неотъемлемым приложением к основному тексту коллективного договора или соглашения и хранятся вместе с ним.

**3.3 Недействительность коллективного договора**

Институт коллективного договора в трудовом праве отличается от существующих в гражданском праве институтов договора и сделки. Нет необходимости раскрывать все отличия. Остановимся лишь на рассмотрении одного, касающегося использования в юридическом обороте категории ничтожности (недействительности) договора.

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

По смыслу ч. 2 ст. 9 Трудового кодекса РФ, если в коллективный договор включены положения, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, то они не могут применяться.

Согласно ч. 3 ст. 50 ТК условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК, законами, другими нормативными правовыми актами, недействительны и не подлежат применению.

По нашему мнению, с точки зрения материального права по отношению к такому институту трудового права, как коллективный договор, необходимо использовать юридический оборот, согласно которому определенные положения коллективного договора "не могут применяться" [28].

Иными словами, смысловая нагрузка указанного юридического оборота двояка. Во-первых, под выражением "положения коллективного договора не могут применяться" следует понимать, что они не имеют юридической силы. Во-вторых, оно означает, что субъекты, заключившие коллективный договор, в котором есть не отвечающие требованиям норм ч. 2 ст. 9 и ч. 3 ст. 50 ТК положения, должны внести в его содержание соответствующие изменения в установленном законом порядке.

Последнее из двух представленных заключений базируется на юридической природе коллективного договора как договорного акта, т.е. акта диспозитивного регулирования трудовых отношений. По указанному акту окончательное решение вопроса может быть осуществлено только договорным путем в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Диспозитивное регулирование трудовых отношений предопределяет правило, согласно которому при регистрации свободно заключенных коллективных договоров окончательное решение вопроса находится в компетенции только субъектов, заключивших коллективный договор. Ранее принятое положение действующего коллективного договора может быть исключено из него в порядке, предусмотренном ст. 44 ТК.

Причем исключение одного из положений коллективного договора производится путем коллективных переговоров и по обоюдному согласию субъектов взаимодействия по типу социального партнерства.

Наша точка зрения об институте неприменения отдельных положений действующего в организации коллективного договора была бы изложена неполно без следующего замечания.

Признание отдельных положений коллективного договора в качестве тех, которые по условиям ч. 2 ст. 9 ТК не могут применяться, не влечет за собой признания коллективного договора в качестве акта, который не может применяться в целом.

Объективно это означает, что отдельные положения коллективного договора не имеют юридической силы, но сам коллективный договор подлежит надлежащему изменению в договорном порядке (ст. 36 и 37 ТК).

Законодательством не предусмотрена норма, позволяющая работодателям нарушать коллективный договор даже по объективным причинам. Норма ч. 2 ст. 22 ТК обязывает работодателей выполнять его в любых условиях деятельности организации. В противном случае к работодателю могут быть применены соответствующие санкции.

Таким образом, действующим законодательством определено, что коллективный договор, с одной стороны, подлежит выполнению работодателем в императивном порядке (ч. 2 ст. 22 и ст. 43 ТК). С другой стороны, изменение и дополнение коллективного договора производятся в установленном законом порядке (ст. 44 ТК), то есть посредством проведения коллективных переговоров с одной из двух указанных целей.

Все сказанное позволяет прийти к выводу о том, что если работодатель добровольно примет на себя обязательство установить для определенной категории работников гарантии (подобные предусмотренным нормами ч. 2 ст. 235 КЗоТ РФ и ч. 1 ст. 374 ТК) и зафиксирует данный факт в коллективном договоре, то:

- такое положение коллективного договора не может считаться ничтожным (недействительным);

- работодатель будет вправе не предоставлять указанные гарантии лишь в случае исключения данного положения из содержания коллективного договора в порядке, предусмотренном ст. 44 ТК.

**3.4 Контроль за выполнением коллективных договоров**

Контроль за выполнением коллективных договоров осуществляется работодателем, представителями работников и отделом по труду администрации либо комитетом по труду мэрии.

Первоочередному контролю подлежат коллективные договоры, в тексте которых при регистрации были выявлены условия, ухудшающие положения работников по сравнению с действующим законодательством.

При необходимости к осуществлению контроля привлекаются представители профсоюзных органов, Государственной инспекции труда в Новосибирской области, специалисты других организаций.

Отдел по труду администрации и комитет по труду мэрии осуществляют контроль за:

соответствием содержания коллективных договоров действующему законодательству и Региональному, отраслевому, Территориальному соглашениям;

выполнением сторонами коллективных договоров;

сохранением действия коллективных договоров в случае смены собственника, проведения реорганизации, ликвидации организации и удовлетворением претензий трудовых коллективов.

Ежеквартально до 5 числа месяца, следующего за окончанием квартала, отдел по труду администрации направляет информацию о зарегистрированных коллективных договорах в комитет по труду мэрии.

Не реже одного раза в год отдел по труду администрации делает письменные запросы или проводит совместно с Государственной инспекцией труда в Новосибирской области выборочные проверки организаций, у которых при регистрации были сделаны пометки "с замечаниями", и анализирует поступающую от организаций информацию.

Комитет по труду мэрии:

ежеквартально до 10 числа месяца, следующего за окончанием квартала, в электронном виде формирует сводный реестр регистрации коллективных договоров, заключенных в организациях города Новосибирска, по десяти районам города;

не реже одного раза в год получает от администрации района города Новосибирска информационную записку, в которой отражается динамика развития процесса регистрации, сдерживающие факторы и меры, принятые по их устранению, количество проведенных запросов и проверок и т.п. Анализирует полученную информацию.

Стороны, заключившие коллективный договор, ежегодно или в предусмотренные в них сроки отчитываются о выполнении коллективного договора на общих собраниях (конференциях) трудового коллектива.

При осуществлении контроля за выполнением коллективных договоров, как и при регистрации, специалисты отдела по труду администрации и комитета по труду мэрии совместно с Государственной инспекцией труда в Новосибирской области имеют право:

посещать организации независимо от организационно-правовой формы и формы собственности;

не позднее одного месяца со дня запроса получать необходимую информацию для проведения контроля за выполнением коллективного договора;

знакомиться со всеми документами, касающимися выполнения коллективных договоров.

**3.5 Некоторые особенности заключения и действия коллективных договоров в европейских странах**

Значительный опыт социального партнерства накоплен в государствах Западной Европы, где, в отличие от США и Японии, он закреплен в законодательстве. Однако конкретные формы его проявления в разных странах различны.

В Германии, например, в период действия коллективного договора запрещено проведение забастовок. Если трудящиеся недовольны тем, как реализуется коллективный договор, то профсоюз может обратиться в суд.

Официально действующих трехсторонних структур в стране нет, но периодически на федеральном уровне проводятся консультации по социально-экономическим проблемам, в которых участвуют от государственных органов - Совет экономических экспертов, а от профсоюзов — Социально-экономический институт Объединения немецких профсоюзов.

Во Франции коллективный договор заключается и вступает в силу, если за него проголосует не меньше половины наемного персонала предприятия. Положения, включенные в коллективный договор, не могут содержать пункты, ущемляющие права трудящихся, закрепленные в законодательстве.

За реализацией коллективного договора следят паритетные (в случае необходимости - примирительные) советы на предприятиях. Их решения любая сторона может обжаловать в суде, но профсоюз имеет право объявить забастовку независимо от рассмотрения дела в судебной инстанции.

Общенациональные трехсторонние органы во Франции отсутствуют, но периодически правительство проводит консультации с привлечением представителей неофициальных органов.

В Великобритании не сложились официальные формы общенационального социального партнерства. Это не означает, что не ведется никаких консультаций правительства, Британского конгресса тред-юнионов и конфедераций Британских промышленников. Чаще всего здесь используются коллективные договоры, и решение зависит от соотношения сил в каждой отрасли или отдельном регионе, а то и на каждом отдельном предприятии.

В Бельгии, наоборот, сложилась четкая система трехсторонних органов. На уровне предприятий вопросы решаются преимущественно на двусторонней основе (предприниматель — профсоюзы). Кроме советов по труду, существующих в каждой фирме и наделенных консультативными функциями, а также контролирующих соблюдение норм по трудовым и социальным вопросам, разрешено создавать «профсоюзные делегации», которые ведут коллективную договорную работу, а также следят за выполнением трудового законодательства.

На уровне отраслей существуют совместные комиссии, задача которых предотвращать передачу трудовых споров в суды и даже консультировать правительство по социальным вопросам.

На основании равного представительства всех трех сторон создается национальный совет по труду, являющийся официальным консультативным органом правительства. Он же имеет право вести коллективные переговоры на общенациональном уровне.

В странах Северной Европы в рамках Северного совета страны стремятся к созданию единой системы осуществления социальной политики. Вместе с тем в Финляндии и Швеции все-таки большинство социальных вопросов регулируется законодательным путем, а в остальных странах решается в ходе коллективных переговоров.

Коллективные переговоры сориентированы на поиск соглашений между сторонами, забастовки здесь редки. Посредническая служба в большинстве северных стран действует на постоянной основе и рассматривает споры между профсоюзами и предпринимателями сразу, как только они возникают, не дожидаясь обострения конфликта.

В период действия коллективного договора стачки вообще запрещены. Трипартизм проявляется и в судебной системе. Для рассмотрения трудовых споров существует трудовой суд. Его председатель и несколько членов назначаются государством, а остальные — профсоюзами и союзами предпринимателей.

Изучив практику заключения коллективных договоров в Англии, можно прийти к выводу, что признание коллективных переговоров в качестве процедуры согласования интересов социальных партнеров имеет огромное практическое значение и в полной мере соответствует действующим международным нормам, в частности Конвенции МОТ № 154 “О содействии коллективным переговорам”, Коллективные переговоры представляют собой сложную, длящуюся во времени, не регламентированную централизованно нормами права систему практических действий социальных партнеров, осуществляемых в несколько этапов: разработка требований, вступление в коллективные переговоры, обсуждение проекта коллективного договора, принятие решения о нем, разрешение разногласий. В случае отклонения проекта коллективного договора мирное разрешение возникших разногласий осуществляется с помощью примирительной процедуры, включающей в себя: примирение, посредничество и арбитраж. Демократизм английской коллективно-договорной практики и юридическое равенство сторон при заключении коллективных договоров обеспечиваются тем, что решения по вопросам порядка разработки, обсуждения и принятия договора принимаются самими сторонами, а не государственными органами.

Проанализировав порядок заключения коллективных договоров и рассмотрения споров о них в различных отраслях промышленности как частных, так и государственных, можно сделать вывод, что урегулирование коллективных трудовых споров производится в Англии в четырех основных формах: а) добровольного соглашения сторон; б) службы примирения; в) промышленного суда (“добровольного арбитража”); г) промышленного трибунала (“принудительного арбитража”).

Учитывая опыт Англии, практику применения английского Закона “О профсоюзах” 1984 г., а также перспективы необходимости укрепления правовых гарантий реализации трудовых прав граждан России, на наш взгляд, представляется целесообразным в рамках судебной реформы решить вопрос о создании в Российской Федерации системы специализированных судов по трудовым делам на всех уровнях.

#### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

С вступлением в силу Трудового кодекса РФ, правовые нормы, регулирующие действие коллективного договора, претерпели заметные изменения.

***Во-первых***, если раньше коллективный договор заключался на срок от одного года до трех лет (ст. 14 Закона о коллективных договорах и соглашениях), то теперь указание на минимальный срок его действия в законодательстве отсутствует. Таким образом, стало возможным появление колдоговоров, действующих непродолжительное время - например, квартал или полугодие. Максимальный срок, на который можно заключить этот правовой акт, остался прежним - три года.

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

***Во-вторых***, устранена возможность автоматического и, по сути, бессрочного продления действия коллективного договора, содержавшаяся в ст. 14 Закона о коллективных договорах и соглашениях ("по истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий"). В Трудовом кодексе РФ содержится последовательный подход к коллективному договору как правовому акту срочного действия. Новая ситуация требует от менеджеров и профсоюзов большей ответственности и большей оперативности на переговорах, чем это было в их прежней коллективно-договорной практике. Теперь, если к моменту прекращения действия коллективного договора представители сторон не успеют заключить новый и не примут решение о продлении старого, работники на какое-то время могут лишиться привычной системы льгот и преимуществ, поскольку правовых оснований для их предоставления уже не будет. Несложно догадаться, что недовольство коллектива будет направлено в адрес профсоюзного комитета, не справившегося с ролью представителя работников. Но даже если этого не произойдет, профком все равно пострадает - ведь многие положения главы 58 ТК РФ "Защита трудовых прав работников профессиональными союзами" могут быть реализованы только посредством коллективного договора.

***В-третьих***, четко обозначены условия и сроки продления действия коллективного договора.

В ст. 43 ТК РФ сказано, что стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Как и в случае с заключением коллективного договора, минимальный срок его продления не ограничен. Таким образом, возникла удобная формула коллективных переговоров для предприятий, спрос на продукцию и услуги которых неустойчив, подвержен резким рыночным колебаниям, и вообще для всех организаций, чья деятельность в высокой степени зависит от изменений внешней среды.

Как правило, руководители таких организаций не готовы брать на себя длительные обязательства, и даже один год кажется им слишком большим сроком. В том случае, если представители работников считают такой подход мотивированным, стороны могут договориться о заключении коллективного договора, скажем, на полугодие, а затем периодически продлевать его действие. Как подчеркивает А.Ф. Нуртдинова, "продление срока возможно неоднократно, но каждый раз не более чем на 3 года". Решение о продлении действия коллективного договора должно быть документально оформлено. Однако в законодательстве не содержится указаний о том, каким образом это нужно сделать.

Итак, в своей работе я попытался раскрыть некоторые моменты, связанные с коллективным договором. В моей работе показана лишь небольшая часть информации, касающаяся данного вопроса. По сути, я рассмотрел лишь два вопроса: стороны коллективных договоров и ведение коллективных договоров, а также провел характеристику действующего законодательства, регулирующего данную сферу трудовых отношений.

В наше непростое время коллективные договоры оказывают огромное влияние на условия труда работников. Соблюдение условий коллективных договоров, их соответствие прогрессивным международным нормам, способно улучшить экономическую ситуацию в стране. Ведь, чем лучше условия труда работника, тем лучше результат его деятельности. Хочется надеется, что в будущем все работники независимо от их положения, будут иметь такие условия труда, какие они считают нужными для хорошей работы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые акты:

1. Конституция РФ от 12.12.1993 г. - Российская газета. - N 237. – 25 декабря 1993 г.
2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ - Парламентская газета. - № 2-5. – 5 января 2002 г.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ //СЗ РФ от 7 января 2002 г.
4. Федеральный закон от 27.11.2002 г. №156-ФЗ «Об объединениях работодателей» // Правовая система «Гарант». – 2008.
5. Федеральный закон от 01.05.1999 г. №92-ФЗ «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // Правовая система «Консультант плюс». – 2008.
6. Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (в ред. 09. 05. 2005 г. № 45-ФЗ). - Российская газета. - № 12. – 20 января 1996 г.
7. Федеральный закон "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" от 23.11.1995 г. № 175-ФЗ (в ред. 30. 12. 2001 г. № 196-ФЗ). - Российская газета. - № 235. – 5 декабря 1995 г.
8. Закон Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях" от 11.03.1992 г. № 2490-1 (в ред. от 29.06.04 г.). - Российская газета. - № 98. - 28 апреля 1992 г.
9. Закон РФ от 19.04.1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // Правовая система «Консультант плюс». – 2008.
10. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2008 – 2010 годы // Правовая система «Гарант». – 2008.
11. Постановление Минтруда РФ от 27 июня 1996 г. N 40 "Об утверждении разъяснения "Об отпусках без сохранения заработной платы по инициативе работодателя" // Справочная правовая система «Консультант плюс».-2008.
12. Закон СССР от 17 июня 1983 г. N 9500-Х "О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями" // Справочная правовая система «Консультант плюс».-2008.

Материалы судебной практики:

1. Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 07.03.2007 г. «Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2006 года» // Правовая система «Консультант плюс». – 2008.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Правовая система «Гарант». – 2008.
3. Информационное письмо Президиума ВАС РФ от 14.03.2006 г. №106 «Обзор практики рассмотрения арбитражными судами дел, связанных с взысканием единого социального налога» // Правовая система «Консультант плюс». – 2008.

Научная и учебная литература:

1. Алиев В.Д. Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике. - Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ. – 1995. – 236 с.
2. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Комментарий к законодательству о труде современной России. М., 2006. – 125 с.
3. Архипова Б.А., Писарева Л.Н. «Коллективный договор и профком» - М., Профиздат, 1988. – 253 с.
4. Ведяшкин С.В. Локальные нормативные правовые акты и их роль в установлении внутреннего трудового распорядка организации: Дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2001. – 117 с.
5. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. - М.: Юристъ, 2004. – 541 с.
6. Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений. М.: Альфа-Пресс, 2005. – 236 с.
7. «Кадровое дело». – 2004. - №10.
8. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М.: Дело, 1999. – 421 с.
9. Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. М.: Юстицинформ, 2005. – 546 с.
10. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. д.ю.н., проф. Ю.П. Орловский. М.: Юрид. фирма "КОНТРАКТ". - 2006. – 654 с.
11. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв.ред. Ю.П. Орловский – М.: ИНФРА-М, 2002. – 687 с.
12. Киселёв В.Н., Смольников В.Г. «Социальное партнёрство в России: специфика и основные проблемы становления в период рыночных реформ». - М.: «Луч», 1988. – 541 с.
13. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2-х т. Т. 1. Историко – правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое права: Учеб. М.: Проспект, 2003. – 586 с.
14. Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике. // Сборник статей. - Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ. – 1995. – 145 с.
15. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. 1918. – 65 с.
16. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. – М.: ООО «ТК Велби», 2002. – 297 с.
17. Трудовое право. Учебник. Издание второе, переработанное и дополненное. /Под ред. О.В. Смирнова. — М.: «ПРОСПЕКТ», 2008. – 452 с.
18. Трудовое право: Учебник / Под ред. проф. О.В. Смирнова. М., 2006. – 547 с.
19. Федеральная служба по труду и занятости Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Доклад о результатах работы в 2005 году по осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. М., 2006. – 214 с.