# Введение

Термин «коллективный договор» впервые ввели в употребление в конце прошлого века английские исследователи С. Вебб и Б. Вебб. Они использовали этот термин при характеристике процесса переговоров о зарплате и других условиях труда между профсоюзами, с одной стороны, и предпринимателями или ассоциациями предпринимателей – с другой.

Современный коллективно-договорный процесс протекает на нескольких уровнях: национальном или отраслевом, на уровне отдельных компаний и предприятий. Результатом коллективно-договорного процесса во многих - хотя и не во всех случаях – является определенный документ. Однако договоры на уровне рабочих мест часто не фиксируются на бумаге, а просто входят в каждодневную практику и соблюдаются «по обычаю».

Подобный документ в России впервые был заключен в 1904 году в результате стачки нефтяников на Бакинских промыслах.

В советской России коллективные договоры заключались на всех предприятиях с 1918 по 1932 гг. Они регулировали в основном оплату труда. С введением в 1932 году централизованной тарифной системы оплаты труда коллективные договоры потеряли свое значение как регуляторы оплаты труда, поэтому постепенно перестали заключаться и к началу Великой Отечественной войны уже не заключались. Практика подписания коллективных договоров возобновилась с 1947 года.

Коллективный договор – это не только правовой акт, но и акт социального партнерства на уровне предприятия между работниками и работодателями. Социальное партнерство исторически формировалось как метод разрешения противоречий интересов различных социальных классов на основе компромисса.

В России при довольно развитом трудовом законодательстве коллективно – договорное регулирование активно используется именно для повышения уровня гарантий трудовых прав, установления льгот и преимуществ, что и определяет актуальность данного вопроса.

Актуальность темы позволяет определить новые подходы к исследованию института коллективного договора и систематизировать накопленные международным опытом, юридической наукой, знания и правоприменительную практику.

Целью представленной работы является исследование проблем применения права в области реализации норм о коллективно-договорном регулировании труда в условиях социального партнерства.

Задачи данного исследования можно сформулировать в соответствии с целью:

- выявление основного значения и сущности коллективного договора как основной формы социального партнерства;

- определение основных этапов создания и контроля за исполнением коллективного договора, соглашения.

При написании данной работы применялись методы анализа и синтеза, индукции и дедукции, наблюдения и сравнения. В качестве общенаучных методов, с помощью которых проводилось исследование, использовались метод структурного анализа, системный и исторический методы.

Данные методы позволили наиболее последовательно и полно рассмотреть различные аспекты коллективно-договорного регулирования труда в рамках цели и задач исследования.

Предметом исследования являются отношения, регулируемые трудовым законодательством в части коллективного договора, соглашения.

Понятие коллективного договора широко используется в юридической науке и правоприменительной практике. Отдельные проблемы правового регулирования заключения и исполнения коллективных договоров неоднократно рассматривались в правовой науке. Общетеоретические аспекты разрабатывали такие ученые, как Исайчева Е.А., Нестерова Э., Подшибякина Н., Чуча С.Ю. и другие.

# Коллективный договор и соглашение как значимый элемент социального партнерства

## Общие правовые положения о коллективном договоре и соглашении: содержание, структура, сущность

Статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации определяет трудовые отношения как отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Наиболее важную роль в регулировании трудовых отношений выполняют коллективный договор и соглашения.

В ст. 40 "Коллективный договор" ТК РФ сформулированы правовое понятие коллективного договора: «Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей». Данное в статье определение коллективного договора соответствует положениям международных документов в сфере труда, в частности Рекомендации N 91 Международной организации труда (МОТ) "О коллективных договорах" (1951).[[1]](#footnote-1) Рекомендация № 91 МОТ определяет коллективный договор как, всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое с одной стороны между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей, а с другой стороны – одной или несколькими представительными организациями трудящихся или, при отсутствии таких организаций, представителями самих трудящихся, надлежащим образом избранных и уполномоченных согласно законодательству страны.

В определении, данном в ч. 1 ст. 40 ТК РФ, подчеркивается нормативный характер этого правового акта. Основная его задача - регулирование социально-трудовых отношений.

Под социально-трудовыми отношениями в контексте рассматриваемой нормы понимаются общественные отношения, входящие в предмет трудового права (ст. 1 ТК РФ), а также связанные с социальным обслуживанием работников в широком смысле (дополнительное социальное страхование, медицинское обслуживание, обеспечение жильем и т.п.).

Трудовой кодекс закрепляет модель "единого коллективного договора": в организации (у индивидуального предпринимателя) независимо от количества представительных органов (профсоюзов и профсоюзных организаций) заключается один коллективный договор, распространяющий свое действие на всех работников данного работодателя. Такой подход полностью соответствует международным стандартам в сфере социального партнерства и позволяет обеспечить равные условия труда всем трудящимся в организации независимо от членства в профсоюзах и других обстоятельств, связанных с представительством интересов работников.[[2]](#footnote-2)

Коллективные договоры относятся к особой категории источников права – нормативным соглашениям. Нормативное соглашение представляет собой специфический вид договора, главное содержание которого составляют не обязательства сторон, а нормы права. Коллективный договор как разновидность нормативного соглашения устанавливает трудовые права работников, гарантии их реализации, а также правила взаимодействия представителей работников и работодателя.

В ст. 45 ТК РФ сформулировано правовое определение и виды соглашений. Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения. (Приложение Г)

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Иные соглашения - соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Основная цель коллективных договоров и соглашений - улучшение положения работников на основе договоренности сторон социального партнерства.[[3]](#footnote-3)

В ст. 41 ТК РФ регламентируются содержание и структура коллективного договора. В ней указано что содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размер 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.

Данная статья предоставляет право сторонам самим определять содержание и структуру коллективного договора. В ней также приведен перечень наиболее актуальных вопросов, по которым разрабатываются обязательства работников и работодателя. Этот перечень не является исчерпывающим, поскольку в ст. 41 ТК РФ указывается, что в коллективный договор могут включаться и другие вопросы, определенные сторонами.

Самостоятельно определяется и структура коллективного договора, т.е. формирование тематических разделов с учетом однородности включаемых в них обязательств и необходимости их коллективно-договорного регулирования применительно к социально-экономическим возможностям конкретной организации.

Условия, включаемые в коллективные договоры, по своему характеру классифицируются на обязательственные, нормативные, организационно-правовые и информационные. (Приложение Д)

Обязательственные условия предусматривают необходимость осуществления конкретных мер, направленных на совершенствование организации труда, улучшение охраны труда и др. Они могут быть двусторонними в случае, когда их обеспечение возлагается на обе стороны коллективного договора, и односторонними, которые обеспечиваются проведением соответствующих мер одной из сторон.

Нормативные условия - это нормы трудового права, регулирующие трудовые и иные тесно связанные с ними отношения работников данной организации. Они определяют права, обязанности и ответственность сторон трудового правоотношения, т.е. суть коллективного договора как правового акта, регулирующего трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

В нормах трудового права, содержащихся в коллективном договоре, могут устанавливаться льготы и преимущества, условия труда с учетом финансово-экономического положения работодателя. По своему уровню они обычно устанавливаются более благоприятными по сравнению с определенными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Организационно-правовые условия - условия о сроках действия договора, контроля за его выполнением, о порядке изменения и пересмотра, а также об ответственности за нарушение условий коллективного договора.

Информационные условия - это положения коллективных договоров, знакомящие работников организации с отдельными актами трудового законодательства. Среди них актуальны те, в которых отражены особенности условий труда лиц, занятых в соответствующей сфере трудовой деятельности. На практике не рекомендуется широко включать в коллективный договор те нормы трудового законодательства, ознакомление с которыми является вполне доступным для работников.

В коллективных договорах не могут содержаться условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Коллективно-договорные нормы трудового права распространяются на всех работников организации при наступлении соответствующего юридического факта. За их нарушение наступает юридическая ответственность, аналогичная той, которая предусмотрена за несоблюдение норм трудового законодательства.

Трудовое законодательство накладывает определенные ограничения на осуществление коллективно – договорного регулирования. Ограничения касаются предмета регулирования и выбора регуляторов.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Содержание и структура соглашения в соответствии со ст. 46 ТК РФ определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, условий и охраны труда, режимов труда и отдыха, развития социального партнерства и иных вопросов, определенных сторонами.

Определение содержания соглашения и его структуры - прерогатива представителей работников и работодателей. Последние в соответствии с положениями Конвенции МОТ N 98 свободно выбирают вопросы для обсуждения. Однако свобода выбора вопросов для обсуждения и включения в соглашения не безгранична. Во-первых, она ограничивается кругом общественных отношений, которые регулируются трудовым законодательством, и общественных отношений, выходящих за пределы предмета трудового права, но связанных с социальным обслуживанием работников в широком смысле слова. Во-вторых, при определении содержания соглашения необходимо учитывать общие правила соотношения различных источников трудового права. Согласно ст. 9 ТК РФ соглашения не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде. В-третьих, ограничителем выступает компетенция работодателя по установлению условий труда. Например, ряд вопросов в соответствии с Конституцией РФ и комментируемым Кодексом решаются на федеральном уровне органами государственной власти путем принятия федеральных законов и иных нормативных правовых актов, т.е. не подлежат договорному регулированию.[[4]](#footnote-4)

Коллективный договор, как и соглашение это продукт социального партнерства, доброй воли сторон. Коллективный договор и соглашение – единственные локальные документы организации, которые позволяют регламентировать трудовые отношения между работодателем и профсоюзом как представителем работников, в том числе и в конфликтных ситуациях.

 Ни у кого не вызывает сомнений и тот факт, что коллективный договор и соглашение – важные документы в процессе систематизации локальных нормативных актов. Эти документы позволяют максимально четко определить, создана ли на предприятии документированная система трудовых отношений. Ведь, как правило, приложениями к коллективному договору, соглашению являются и правила внутреннего трудового распорядка, и положения об оплате труда работников, различные положения о выплатах разного вида премий, надбавок, графики сменности, порядок проведения предварительных, периодических, внеочередных медицинских осмотров, порядок проведения аттестации сотрудников и проч.

## Разработка, заключение и регистрация коллективного договора, соглашения

Коллективный договор, соглашение разрабатываются в процессе коллективных переговоров и проходит несколько этапов:

1) принятие решения о заключении коллективного договора, соглашения;

2) создание совместной комиссии для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, соглашения;

3) разработка проекта коллективного договора, соглашения;

4) процесс ведения коллективных переговоров;

5) заключение коллективного договора, соглашения;

6) регистрация коллективного договора, соглашения.[[5]](#footnote-5) (Приложение Е)

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, в соответствии со ст. 36 ТК РФ, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

В соответствии с положениями Конвенции МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981) термин «коллективные переговоры» означает все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей либо одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся, с другой, в целях:

а) определения условий труда и занятости;

б) регулирования отношений между работодателями и трудящимися;

в) регулирования отношений между работодателями и их организациями и организацией или организациями трудящихся.[[6]](#footnote-6)

Коллективные переговоры проводятся как для заключения коллективного договора, соглашения, так и для внесения в эти акты дополнений или изменений.

Стороны при разработке проекта коллективного договора, соглашения свободны в выборе предмета регулирования – общественных отношений (элементов трудового правоотношения), которые подлежат регламентации в соответствующих договорных актах.[[7]](#footnote-7)

Свобода выбора вопросов не означает, что стороны могут вынести на обсуждение проблемы, не связанные с трудом, его организацией, условиями и т.п.

Предмет коллективных переговоров определяется с учетом цели проведения переговоров – регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; компетенции работодателя; прямых предписаний закона.

Участники коллективных переговоров должны предоставлять друг другу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Для определения состава информации необходимо применить норму ст. 53 ТК РФ. Перечень сведений, которые предоставляются работникам организации, может служить ориентиром и для определения состава информации, необходимой для ведения коллективных переговоров на других уровнях.

Необходимо иметь в виду, что Международной организацией труда принята специальная рекомендация (Рекомендация МОТ № 129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии»[[8]](#footnote-8) (1967), уделяющая внимание предоставлению работникам информации для участия в управлении организацией и ведения коллективных переговоров.

Рекомендация указывает на цель предоставления информации – достижение взаимопонимания сторон, устанавливает принцип отбора сведений – все интересующие трудящихся вопросы, относящиеся к работе предприятия и его перспективам, а также к положению трудящихся. Наряду с этим Рекомендация содержит примерный перечень вопросов, по которым администрация должна информировать представителей работников. К ним, в частности, относятся:

– общие условия занятости, включая условия приема на работу, перевода и увольнения;

– описание обязанностей, подлежащих исполнению на различных работах, и роль конкретной работы в деятельности предприятия;

– возможности профессионального обучения и перспективы продвижения по работе на предприятии;

– общие условия труда;

– правила техники безопасности и гигиены труда и инструкции по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

– процедуры, установленные для рассмотрения жалоб, а также правила и практика, регулирующие их применение, и условия, дающие право прибегать к ним;

– социально-бытовое обслуживание персонала (медицинское обслуживание, здравоохранение, столовые, жилищные условия, условия отдыха, условия для хранения сбережений и банковское обслуживание и т.д.);

– системы социального обеспечения или социальной помощи, существующие на предприятии;

– положения государственной системы социального обеспечения, распространяющиеся на трудящихся в силу того, что они работают на предприятии;

– общее положение организации и перспективы или планы ее дальнейшего развития;

– разъяснение решений, которые могут прямо или косвенно повлиять на положение работников.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то в соответствии со ст. 38 ТК РФ составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном ТК РФ.

Возникшие в ходе коллективных переговоров разногласия фиксируются в протоколе, составление которого является основанием для возникновения коллективного трудового спора.

Коллективные трудовые споры рассматриваются в порядке, предусмотренном ст. ст. 398 – 418 ТК РФ.

Разногласия, возникшие при заключении коллективного договора, соглашения могут быть урегулированы в ходе переговоров после заключения коллективного договора, соглашения на согласованных условиях.[[9]](#footnote-9)

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.[[10]](#footnote-10)

Лицами, участвующими в коллективных переговорах, считаются:

– уполномоченные работодателем (объединением работодателей, иными представителями работодателей) для участия в работе соответствующей комиссии должностные лица;

– работники (члены профсоюзных органов), направленные в соответствующую комиссию по решению профсоюза, объединения профсоюзов, первичной профсоюзной организации, иного представителя работников;

– эксперты, специалисты, посредники, принимающие участие в коллективных переговорах по приглашению обеих или одной из сторон.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, в т.ч. эксперты, специалисты и посредники, пользуются следующими гарантиями:

1) на время переговоров, но на срок не более трех месяцев, они освобождаются от основной работы,

2) на этот период сохраняется средний заработок,

3) компенсируются затраты, связанные с участием в переговорах.

Компенсация затрат, связанных с участием в коллективных переговорах, производится по соглашению сторон, поскольку законодательством не предусмотрены размеры и порядок такой компенсации.

На практике произведение затрат может быть необходимым, если коллективные переговоры проводятся в другом населенном пункте. Например, для заключения областного отраслевого соглашения представители территориального объединения профсоюзов должны приехать в областной центр. В указанном случае допустимо использование аналогии с командировкой. Очевидно, размер компенсации затрат, связанных с участием в коллективных переговорах, не может быть меньше норм возмещения расходов работников, направляемых в командировку.[[11]](#footnote-11)

Работодатель, представитель работодателя (работодателей) обязан в течение семи дней со дня подписания направить на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. При этом один экземпляр коллективного договора с приложениями остается в органе по труду.

Соответствующий орган по труду после поступления на регистрацию коллективного договора, соглашения обязан осуществить его уведомительную регистрацию и провести проверку соответствия его содержания требованиям законодательства. Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

При осуществлении уведомительной регистрации орган по труду муниципального образования выявляет условия, установленные коллективным договором, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда.

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

Уведомительная регистрация проводится для реализации двух значимых на практике задач: получения информации о количестве и содержании заключенных коллективных договоров и соглашений и выявления положений коллективно-договорных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством.

Информация необходима органам исполнительной власти для выявления тенденций коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, учета опыта договорного регулирования при принятии законов и иных нормативных правовых актов о труде и, наконец, для определения потребности в государственном вмешательстве в сферу труда: необходимости регулирования тех или иных общественных отношений и уточнения характера такого регулирования.

Выявление условий коллективных договоров и соглашений, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством (в широком смысле слова), осуществляется органами по труду для оказания юридической помощи сторонам социального партнерства (такие положения могут быть включены в коллективно-договорные акты в силу неосведомленности сторон) и защиты трудовых прав работников.[[12]](#footnote-12)

Процесс создания документа, выражающего волю нескольких сторон, всегда сложен. При создании же коллективного договора, соглашения нужно помнить о том, что недопустимо установление любых норм, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 9 ТК РФ).

Положения коллективного договора, соглашения распространяются на всех работников организации, с которыми заключен трудовой договор. При любой проверке – профсоюзной, прокурорской, Инспекции по труду, Фонда социального страхования и т.д. – эти документы будет тщательно изучаться.

С учетом этого положения работодатели рассматривают коллективный договор, соглашение исключительно как документы, заключаемые в пользу работников. Действительно, законодательное регулирование института коллективного договора и соглашения в первую очередь направлено на защиту интересов работника как экономически более слабой и юридически подчиненной стороны трудового правоотношения.

**Действие коллективного договора, соглашения и контроль за их выполнением**

Коллективный договор и соглашение в соответствии со ст. ст. 43, 48 ТК РФ заключаются на срок не более трех лет и вступают в силу со дня подписания их сторонами либо со дня, установленного коллективным договором, соглашением.

Стороны могут обусловить вступление коллективного договора, соглашения в силу:

а) самим фактом подписания договора, соглашения;

б) наступлением определенной календарной даты;

в) наступлением определенного события.[[13]](#footnote-13)

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет, и соглашение, возможно, продлить на срок не более трех лет, но только один раз.

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.

Соглашение в соответствии с ТК РФ действует в отношении:

- всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;

- работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;

- органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств.

В отношении работодателей - федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, соглашение действует также в случае, когда оно заключено от их имени соответствующим органом государственной власти или органом местного самоуправления.

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

При принятии на работу нового сотрудника после подписания коллективного договора, соглашения в соответствии со ст. 68 ТК РФ работодатель обязан ознакомить нового работника с действующими локальными нормативными актами организации, среди которых указаны и коллективный договор, соглашение. Но Трудовой кодекс РФ нигде не закрепляет обязанность работника присоединиться к уже заключенному коллективному договору, поэтому не имеется никакой особой процедуры присоединения.

С помощью коллективного договора можно осуществлять налоговое планирование организации. Наиболее важные положения коллективных договоров, соглашений неизменно касаются вопросов оплаты труда. С одной стороны, работодателю важно, чтобы в период действия договора, соглашения не возникало трудовых споров, с другой стороны, работники должны быть уверены в стабильности своей зарплаты.

В соответствии с главой 25 Налогового кодекса РФ расходы на оплату труда уменьшают налоговую базу по налогу на прибыль. В соответствии со ст. 255 НК РФ в эти расходы помимо зарплаты включаются стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием работников, предусмотренные законом, трудовыми договорами и (или) коллективными договорами.[[14]](#footnote-14)

В соответствии с ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения 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 (ст. 43 ТК РФ).

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения в соответствии со ст. 51 ТК РФ осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Порядок и формы осуществления контроля устанавливаются сторонами самостоятельно, в том числе могут быть определены в самом коллективном договоре или соглашении. Допустимо использовать форму отчета о выполнении коллективного договора, соглашения на общем собрании (конференции) работников, профсоюзной конференции и т.п.[[15]](#footnote-15)

Для проведения контроля они обязаны предоставлять друг другу информацию о выполнении условий договорного акта, финансово-экономическом состоянии и т.д.

Правило о предоставлении информации относится главным образом к работодателю (работодателям), поскольку именно на него возложено выполнение обязательств по коллективному договору, соглашению. Информацию должны предоставлять и органы исполнительной власти и местного самоуправления, которые принимали участие в коллективных переговорах по заключению соглашения.

Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений осуществляют также органы по труду. Они проводят плановые проверки и выявляют случаи невыполнения (нарушения) условий коллективных договоров, соглашений.[[16]](#footnote-16)

Споры, вытекающие из ненадлежащего выполнения коллективного договора, соглашения подведомственны судам общей юрисдикции или арбитражным судам.

За нарушение коллективного договора должностные лица привлекаются в соответствии с законодательством к ответственности: дисциплинарной, материальной, административной (штрафу) и уголовной в порядке, установленном законодательством РФ.

В соответствии со ст. 54 ТК РФ определяется ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного ст. 36 ТК РФ срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки, в соответствии со ст. 5.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.[[17]](#footnote-17)

Непредставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный ст. 37 ТК РФ, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, соответствии со ст. 5.29 КоАП РФ влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

В случае необоснованного отказа от заключения коллективного договора, соглашения работодатель или лицо, его представляющее может быть привлечено в соответствии со ст. 5.30 КоАП РФ к административной ответственности в виде штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

 В соответствии со ст. 55 ТК РФ определяется ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения.

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, соответствии со ст. 5.31 КоАП РФ подвергаются штрафу в размере в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

За серьезные нарушения прав работников работодатель может быть подвергнут уголовной ответственности, которая предусмотрена Уголовным кодексом Российской Федерации (УК РФ) за:

- нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина (дискриминацию) (ст. 136 УК РФ);

- нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека (ст. 143 УК РФ);

- необоснованный отказ в приеме на работу либо необоснованное увольнение женщины из-за ее беременности или наличия детей в возрасте до трех лет (ст. 145 УК РФ);

- совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат руководителем предприятия, учреждения или организации независимо от формы собственности (ст. 145.1 УК РФ).[[18]](#footnote-18)

Для установления фактов уголовного преступления и привлечения к соответствующей ответственности уполномоченные представители инспекции по труду направляют материалы в судебные органы и органы прокуратуры.

Вопросам материальной ответственности работодателя перед работником посвящена гл. 38 ТК РФ. Согласно ее положениям работодатель возмещает работнику материальный ущерб в следующих случаях:

- незаконное лишение возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ);

- причинение ущерба имуществу работника (ст. 235 ТК РФ).

Практика показывает, что есть немало недобросовестных работодателей, которые нарушают как коллективные, так и трудовые договоры, в том числе и главным образом в части невыплаты заработной платы. Об этом свидетельствуют многочисленные обращения граждан, в частности, в органы прокуратуры.

По сведениям Генеральной прокуратуры РФ, граждане чаще стали обращаться к прокурорам. За 6 месяцев 2006 г. ими было рассмотрено более 800 тыс. обращений граждан. Из них удовлетворено каждое пятое.

# Всего за 2006 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.

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.[[19]](#footnote-19)

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.

# Заключение

Каждое цивилизованное государство заинтересовано в стабильности существующих в нем общественных отношений в самых различных сферах его жизнедеятельности. С этой целью оно регулирует их соответствующими правилами, именуемыми нормами права.

Коллективный договор является правовым актом, и его юридическое значение состоит в том, что он представляет собой важный источник права, устанавливаемый не законом или подзаконным нормативным правовым актом, а заинтересованными сторонами трудовых отношений путем достижения договоренностей 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.

Таким образом, подводя итог работы, можно сделать следующие выводы:

1. Необходимо продолжать совершенствование нормативно-правовой базы социального партнерства, причем вопросы совершенствования федерального законодательства, касающиеся регулирования социально-трудовых отношений, определения сфер ответственности, установления штрафных санкций, проведения забастовок, разрешения коллективно-трудовых споров, соблюдения коммерческой тайны, социальных стандартов должны решаться в рамках Трудового кодекса РФ, а не путем принятия отдельных законодательных актов.

2. Необходимо устранить несоответствие норм Трудового кодекса об ответственности сторон социального партнерства с нормами Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. В частности в ТК РФ ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения и ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения предусмотрена для всех сторон переговоров, а фактически наказание предусмотрено только для работодателя и лиц, представляющих работодателя, не затрагивая работников и их представителей.

3. Предполагается спорным отнесение коллективного договора к одному из видов правовых актов. Предлагается относить коллективные договоры к нормативно-правовым договорам, а не к нормативно-правовым актам. Согласно ч. 4 ст. 40 ТК РФ: «Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в её филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях». Но согласно ст. ст. 54 и 55 ГК РФ существуют два подразделения: «структурное подразделение» и «обособленное подразделение». Структурное подразделение юридического лица может находится в пределах места нахождения юридического лица. Обособленные подразделения (только филиалы и представительства – ст. 55 ГК РФ) – за пределами места нахождения юридического лица. «Обособленные структурные» подразделения ГК РФ не предусмотрены.

4. 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.

С другой стороны, необходимо подчеркнуть: структурные и обособленные подразделения не являются юридическими лицами, а поэтому не могут быть в принципе стороной какого-либо договора, в том числе коллективного. Поэтому необходимо внести соответствующие изменения в ТК РФ.

5. С позиции ГК РФ дискуссионной представляется и ч. 5 ст. 43 ТК РФ: «При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности». Согласно п. 3 ст. 213 ГК РФ имущество, внесенное учредителями, в качестве вкладов в коммерческие и не коммерческие организации, кроме государственных и муниципальных, является частной собственностью юридических лиц. Следовательно, «смена формы собственности» в этих организациях вряд ли возможна. Соответственно данное положение следует исключить из ТК РФ, как не имеющее практического применения.

6. Следует улучшать и нормативно-правовую базу регионов, повышая ее адекватность экономическим реалиям, приводя в соответствие с федеральным законодательством. Кроме того, необходимо обеспечить информационное сопровождение процесса согласования интересов сторон и продолжить формирование регистров коллективных договоров, соглашений на федеральном и региональном уровнях.

7. Законодателю, да и всем субъектам социально-партнерских отношений необходимо продолжить совместную работу по подготовке к ратификации Европейской социальной хартии.

8. Необходимо обеспечить в предстоящий период дальнейшее развитие системы социального партнерства, повышение его эффективности, непосредственного воздействия на решение социально-экономических проблем развития России.

Для этого представляется необходимым:

– содействовать повышению эффективности коллективно-договорного регулирования. Проводить мониторинг, обобщение опыта заключения соглашений на отраслевом, региональном, межрегиональном и территориальном уровнях и работы органов социального партнерства;

– содействовать распространению принципов социального партнерства в организациях с участием иностранного капитала, организациях малого предпринимательства;

– содействовать развитию связей Российской трехсторонней комиссии с трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений субъектов Российской Федерации.

**Глоссарий**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Понятие | Содержание |
| **1** | Коллективный договор | правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей |
| **2** | Соглашение | правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции. |
| **3** | Генеральное соглашение | соглашение, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне. |
| **4** | Межрегиональное соглашение | соглашение, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации. |
| **5** | Региональное соглашение | соглашение, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации. |
| **6** | Отраслевое (межотраслевое) соглашение | соглашение, устанавливающее общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). |
| **7** | Территориальное соглашение | соглашение, устанавливающее общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования. |
| **8** | Нормативные условия | это нормы трудового права, регулирующие трудовые и иные тесно связанные с ними отношения работников данной организации. |
| **9** | Бипартизм | отношения социального партнерства, сторонами которых являются работники и работодатели. |
| **10** | Трипартизм | отношения социального партнерства, участниками которых помимо работников и работодателей выступают органы государственной власти, органы местного самоуправления. |
| **11** | Коллективные переговоры | переговоры между сторонами, проводящиеся как для заключения коллективного договора, соглашения, так и для внесения в эти акты дополнений или изменений. |
| **12** | Социальное партнерство | совокупность способов, с помощью которых работники и их представители, работодатели и их представители, органы государственной власти, органы местного самоуправления осуществляют согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. |
| **13** | Представители работников в социальном партнерстве | профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ. |
| **14** | Трудовые отношения | отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. |
| **15** | Работник | физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. |

# Список использованных источников

**Нормативные правовые акты**

1. Декларация Международной организации труда «О целях и задачах международной организации труда» (Принята в г. Филадельфии 10.05.1944 на 26-ой сессии Генеральной конференции МОТ) [Текст] //Устав Международной организация труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева: Международное бюро труда, 1996.
2. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998) [Текст] // Женева, 1998, - ISBN 92-2-410829-6
3. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда [Текст]: [в 2 т.] / Международная организация труда. - Женева: Международное Бюро Труда, 1991. - ISBN 92-2-407756-0.

Т. 1: 1919-1956. - 1991. - 1159 с. - ISBN 92-2-407754-4

Т. 2: 1957-1990. - 1991. - 2247 с. - ISBN 92-2-407755-2.

1. Конституция Российской Федерации (Принята всенародным голосованием 12декабря 1993года), (с изм. от 14.10.2005) / Консультант Плюс: Версия Проф [Электрон. ресурс] / АО "Консультант Плюс". - М., 2008.
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации [Текст]: (№ 197-ФЗ от 30.12.2001) официальный текст по состоянию на 28 февраля 2008 /Министерство юстиции Российской Федерации. – М.: Проспект, 2008. – 32 с. - ISBN 978-5-392-00032-6/00051-7
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 16.05.2008) [Текст]: официальный текст с изм и доп. на 25.01.07. /Министерство юстиции Российской Федерации. - М.: Юркнига, 2007. - 224 с. - ISBN 978-5-9589-0134-0.
4. Налоговый Кодекс Российской Федерации [Текст]: часть первая и вторая (№ 146-ФЗ от 31.07.1998 и № 117-ФЗ от 05.08.2000) /Министерство юстиции Российской Федерации. - М.: Омега-Л, 2007, - 678с. - ISBN 5-370-00155-3. -ISBN978-5-370-00155-0.
5. Уголовный Кодекс Российской Федерации [Текст] официальный текст с изменениями и дополнениями на 01.02.2008 // Консультант Плюс: Версия Проф [Электрон. ресурс] / АО "Консультант Плюс". - М., 2008.
6. Гражданский Кодекс Российской Федерации [Текст]: часть первая, вторая, третья, четвертая официальный текст с изменениями и дополнениями // Консультант Плюс: Версия Проф [Электрон. ресурс] / АО "Консультант Плюс". - М., 2008.
7. Федеральный закон «Об объединениях работодателей» от 27.11.2002 № 156-ФЗ (ред. от 01.12.2007) [Текст] // Консультант Плюс: Версия Проф [Электрон. ресурс] / АО "Консультант Плюс". - М., 2008.
8. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 09.05.2005) [Текст] //Консультант Плюс: Версия Проф [Электрон. ресурс] / АО "Консультант Плюс". - М., 2008.
9. Федеральный закон «О Российской трехсторонней Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 01.05.1999 № 92-ФЗ[Текст] // Консультант Плюс: Версия Проф / АО "Консультант Плюс". - М., 2008.
10. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2008 – 2010 годы от [Текст] // Консультант Плюс: Версия Проф [Электрон. ресурс] / АО "Консультант Плюс". - М., 2008.

**Научная и обзорная литература**

1. Баринова, М. Регулирование социального партнерства [Текст] /М. Баринова. //Человек и труд. – 2008. - №2. – С. 29-31. - ISSN 0132-1552.
2. Власть и бизнес: взаимная ответственность. Комментарий к законодательству [Текст] /Под общей ред. заместителя Председателя Верховного Суда Российской Федерации В.М. Жуйкова и заместителя Председателя Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации Э.Н. Ренова. – М.: Юридическая фирма «Контракт», 2004. - 470 с. – ISBN 5-900785-93-9.
3. Вулканов, А. Давайте договоримся! [Текст] / А. Вулканов. // Московский бухгалтер. – 2004. – № 1. – 15-16 с.
4. Ершова, Е.А. Коллективные договоры – вид нормативных правовых договоров, содержащих нормы права[Текст] / Е.А. Ершова //Трудовое право. – 2008. - № 10. – 12-25 с.
5. Иванова, Г.Г. Об оплате труда и предоставлении гарантий и компенсаций работникам [Текст] /Г.Г. Иванова // Налоговый вестник. – 2004. – № 7. – 21-22с.
6. Исайчева, Е.А Энциклопедия трудовых отношений [Текст]: издание второе, переработанное и дополненное / Е.А. Исайчева. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – 363 с. - ISBN 5-94280-115-0.
7. Кокшаров, Д.Л. Некоторые проблемы законодательства РФ о социальном партнерстве [Текст] / Д.Л. Кокшаров. // Трудовое право. – 2004. – № 4 – 5.
8. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Текст]: постатейный, издание четвертое, исправленное, дополненное и переработанное / Под ред. Ю.П. Орловского. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 574 с. - ISBN 5-16-002834-7.
9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) (седьмое издание, переработанное и дополненное) [Текст] //Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2008. - 390 с. - 978-5-482-01928-3.
10. Лукин, Е.Е. Гарантии и компенсации работникам [Текст] /Е.Е. Лукин. – М.: Альфа-Пресс, 2005. – 71 с. - ISBN 5-94280-104-5
11. Лушников, М.В. Очерки теории трудового права. Монография /А.М. Лушников, М.В. Лушников. – М.: Юридический центр Пресс, 2006. -63 с. - ISBN 5-94201-467-1.
12. Молодцов, М.В., Трудовое право России: Учебник для вузов [Текст] / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М.: Издательство НОРМА, 2008. – 704 с. - ISBN 978-5-468-00203-2.
13. Мышко, Ф.Г. Трудовое право [Текст]. Учебник. Издание 6-ое / Ф.Г. Мышко. – М.: Юнити, 2008. – 500 с. - ISBN 978-5-238-01431-9.
14. Нестерова, Э. Социальное партнерство и коллективное трудовое право [Текст] / Э. Нестеров. // Российская юстиция. – 2004. – № 1. – 19-20 с.
15. Пашков, А.С. Избранные труды по трудовому праву / А.С. Пашков. – СПб.: СПбГУ, 2006. – 520 с. - ISBN 5-9645-0043-9.
16. Подшибякина, Н. О некоторых проблемах социального партнерства в условиях глобализации [Текст] / Н.О. Подшибякин. // Человек и труд. – 2003. – № 1. – 22-24 с.
17. Представительство и защита профсоюзами социально-трудовых прав и интересов работников [Текст] / В. А. Васильев ; Челяб. ин-т Урал. акад. гос. службы, Учеб.-метод. центр, Федерация профсоюзов Челяб. обл. - Челябинск : Полиграф-мастер, 2007. - 274 с. - ISBN 978-5-9772-0049-3.
18. Российское трудовое право [Текст] / Под ред. А.Д.Зайкина. – М.: Норма, 2000. – 415 с. - ISBN 5-89123-127-1
19. Силин, А.А. Место и значение социального партнерства в регулировании трудовых отношений на западе и в Российской Федерации [Текст] / А.А. Силин. // Законодательство. – 2000. – № 8. – 12с.
20. Трудовое право [Текст] : учебник : для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности "Юриспруденция" : с учетом новой ред. Трудового кодекса РФ / Н. А. Бриллиантова и др. ; под ред. О. В. Смирнова и И. О. Снигиревой; Академия труда и социальных отношений. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2007. - 598 с. - ISBN 978-5-482-01459-2.
21. Соловьев, А.В. Недействительность коллективного договора [Текст] / А.В. Соловьев. // ЭЖ-ЮРИСТ. – 2004. – № 9. – 25 с.
22. Соловьев, А.В Коллективный договор или как достичь успеха в проведении переговоров / А.В. Соловьев. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – 187 с. - ISBN 978-5-94280-282-0.
23. Сошникова, Т.А. Проблемы развития социального партнерства в Российской Федерации [Текст]/ Т.А. Сошникова. // Законодательство и экономика. – 2003. – № 4. – 10-11 с.
24. Экономика труда: социально-трудовые отношения [Текст] : учебник / Рос. акад. гос. службы; под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. - М.: Экзамен, 2003. - 736 с. - ISBN 5-94692-027-8.
25. Хныкин, Г.В. Локальные нормативные акты трудового права [Текст] / Г.В. Хныкин. - Иваново: Ивановский государственный университет, 2004. - 260 с.. ISBN 5-7807-0445-7.
26. Чуча, С.Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в РФ [Текст] /С. Ю. Чуча; Науч. ред. В. Н. Скобелкин. - М.: Вердикт -1М, 2001. - 312 с. -ISBN 5871430139
27. Шулус, А. Социальное партнерство – российская модель [Текст] / А. Шулус. //Социальное партнерство.- №2. – 2007. – 14-16 с.
28. Шмаков, М. Российская модель социального партнерства: перспективы развития [Текст] / М. Шмаков. //Человек и труд. - №4. – 2007. - ISSN: 0132-1552.

**Судебная практика**

1. Определение Высшего Арбитражного суда Российской Федерации от 02.11.2007 №13426/07 / Консультант Плюс: Версия Проф [Электрон. ресурс] / АО "Консультант Плюс". - М., 2008
2. Определение Высшего Арбитражного суда Российской Федерации от 26.05.2008 №6239/08 [Текст] / Консультант Плюс: Версия Проф [Электрон. ресурс] / АО "Консультант Плюс". - М., 2008

# Список сокращений

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;

НК РФ – Налоговый кодекс Российской Федерации;

КоАП РФ – Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;

МОТ – Международная организация труда;

РТК – Российская трехсторонняя комиссия;

ФНПР – Федерация независимых профсоюзов и работодателей;

КСОРР - Координационный совет объединений работодателей России

МРОТ - минимальный размер оплаты труда

ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации;

НК РФ – Налоговый кодекс Российской федерации;

СЗ РФ – Сборник законодательства;

РФ – Российская Федерация;

ВВАС РФ – Вестник Высшего Арбитражного суда Российской Федерации;

ФЗ – федеральный закон;

Изд-во – издательство;

ред. – редакция;

гл. – глава;

ст. – статья;

ч. – часть;

д. ю. н. – доктор юридических наук;

п. – пункт.

**Приложение Г**

Виды соглашений

**Соглашение**

Генеральное соглашение

устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне

Межрегиональное соглашение

устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации

Региональное соглашение

устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации

Отраслевое (межотраслевое) соглашение

устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей)

ъ

Территориальное соглашение

устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования

Иные соглашения

соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

**Приложение Д**

Классификация условий включаемых в коллективный договор

**Коллективный договор**

УСЛОВИЯ

предусматривают необходимость осуществления конкретных мер, направленных на совершенствование организации труда, улучшение охраны труда и др.

**Обязательственные**

двусторонние

односторонние

это нормы трудового права, регулирующие трудовые и иные тесно связанные с ними отношения работников данной организации, они определяют права, обязанности и ответственность сторон трудового правоотношения

**Нормативные**

это условия о сроках действия договора, контроля за его выполнением, о порядке изменения и пересмотра, а также об ответственности за нарушение условий коллективного договора

**Организационно-правовые**

это положения коллективных договоров, знакомящие работников организации с отдельными актами трудового законодательства.

**Информационные**

**Приложение Е**

Этапы коллективных переговоров

**Коллективные переговоры**

ЭТАПЫ

принятие решения о заключении коллективного договора, соглашения

создание совместной комиссии для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, соглашения

разработка проекта коллективного договора, соглашения

процесс ведения коллективных переговоров

заключение коллективного договора, соглашения

регистрация коллективного договора, соглашения

1. Рекомендация № 91 Международной организации труда «О коллективных договорах» (Принята в г. Женеве 29.06.1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1042. [↑](#footnote-ref-1)
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) (издание четвертое, исправленное, дополненное и переработанное).//Под ред. Ю.П. Орловского. – М., "ИНФРА-М", 2007. С.140. [↑](#footnote-ref-2)
3. Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты трудового права. - Иваново: Ивановский государственный университет, 2004 -. С. 119. [↑](#footnote-ref-3)
4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) (седьмое издание, переработанное и дополненное). //Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2008. С. 175. [↑](#footnote-ref-4)
5. Исайчева Е.А Энциклопедия трудовых отношений (издание второе, переработанное и дополненное). – М.: Альфа-Пресс, 2007. - С. 68. [↑](#footnote-ref-5)
6. Конвенция № 154 Международной организации труда «О содействии коллективным переговорам» (Принята в г. Женеве 19.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 – 1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1935. [↑](#footnote-ref-6)
7. Вулканов А. Давайте договоримся! // Московский бухгалтер. – 2004. – № 1. – С. 31. [↑](#footnote-ref-7)
8. Рекомендация № 129 Международной организации труда «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии» (Принята в г. Женеве 28.06.1967 на 51-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 – 1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1521 – 1524. [↑](#footnote-ref-8)
9. Трудовое право: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности "Юриспруденция": с учетом новой ред. Трудового кодекса РФ / Н. А. Бриллиантова и др.; под ред. О. В. Смирнова и И. О. Снигиревой; Академия труда и социальных отношений. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2007. – С. 110. [↑](#footnote-ref-9)
10. Иванова, Г.Г. Об оплате труда и предоставлении гарантий и компенсаций работникам // Налоговый вестник. – 2004. – № 7. – С. 44. [↑](#footnote-ref-10)
11. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) (седьмое издание, переработанное и дополненное). //Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2008.- С. 155. [↑](#footnote-ref-11)
12. Трудовое право России / Под ред. А.С. Пашкова. – Спб., 2007. – С. 112. [↑](#footnote-ref-12)
13. Соловьев, А.В. Недействительность коллективного договора // ЭЖ-ЮРИСТ. – 2004. – № 9. - С. 41. [↑](#footnote-ref-13)
14. Исайчева, Е.А Энциклопедия трудовых отношений (издание второе, переработанное и дополненное). – М.: Альфа-Пресс, 2007. С. 74 [↑](#footnote-ref-14)
15. Власть и бизнес: взаимная ответственность. Комментарий к законодательству (под общей ред. заместителя Председателя Верховного Суда Российской Федерации В.М. Жуйкова и заместителя Председателя Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации Э.Н. Ренова). – М.: Юридическая фирма «Контракт», 2006. – С. 42. [↑](#footnote-ref-15)
16. Соловьев, А.В Коллективный договор или как достичь успеха в проведении переговоров / А.В. Соловьев. – М.: Альфа-Пресс, 2007. - С.28. [↑](#footnote-ref-16)
17. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 16.05.2008): официальный текст с изм и доп. на 25.01.07. /Министерство юстиции Российской Федерации. - М.: Юркнига, 2007. [↑](#footnote-ref-17)
18. Уголовный Кодекс Российской Федерации официальный текст с изменениями и дополнениями на 01.02.2008 // Консультант Плюс: Версия Проф [Электронный ресурс] / АО «Консультант Плюс». –М., 2008. [↑](#footnote-ref-18)
19. Административные правонарушения сегодня //Российская газета. - № 4304. - 2007. [↑](#footnote-ref-19)