ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ПРАВОСУДИЯ

Казанский филиал

ФАКУЛЬТЕТ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

ДЛЯ СУДЕБНОЙ СИСТЕМЫ

(ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ)

КУРСОВАЯ РАБОТА

По дисциплине Трудовое право Российской Федерации

Тема: «Коллективный договор как нормативно-правовой акт»

Выполнил: студент 3 курса

очного отделения

юридического факультета

группы 303

Махмутов Артур Рафисович

Научный руководитель:

ст. преп. Гурина Д.Е.

КАЗАНЬ - 2010г.

Содержание

[Введение 3](#_Toc258963933)

[Глава 1. Общая характеристика коллективного договора 6](#_Toc258963934)

[1.1 Понятие и нормативно-правовое регулирование коллективного договора 6](#_Toc258963935)

[1.2 Функции коллективного договора 14](#_Toc258963936)

[1.3 Стороны коллективного договора 15](#_Toc258963937)

[1.4 Исторические аспекты коллективно-договорного регулирования 19](#_Toc258963938)

[Глава 2. Ведение коллективных переговоров 23](#_Toc258963939)

[2.1 Порядок ведения коллективных переговоров 23](#_Toc258963940)

[2.2 Внесение изменений и дополнений путем коллективных переговоров 25](#_Toc258963941)

[Глава 3. Содержание коллективного договора 28](#_Toc258963942)

[3.1 Условия коллективного договора 28](#_Toc258963943)

[3.2 Срок действия договора, его регистрация 30](#_Toc258963944)

[Заключение 32](#_Toc258963945)

[Список использованной литературы 34](#_Toc258963946)

# Введение

Коллективный договор, заключая в себе конститутивные признаки договора, как средства согласованной организации общественных отношений является нормативным актом локального значения, имеющим публично-правовую природу. Он предназначен для регулирования общественных отношений в сфере труда.

В данной работе рассмотрим именно этот локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права и занимающий особое место во всей системе локальных нормативных актов, регулирующих условия труда.

Подчеркивая значимость коллективного договора для общества, ученые в разных странах определяли его как «соглашение, увеличивающее силу рабочих»[[1]](#footnote-1), «способ органического эластичного регулирования условий»[[2]](#footnote-2), «сглаживание противоречивых интересов между рабочими и работодателями», «уравновешивание сил предпринимателей и рабочих»[[3]](#footnote-3)

Проблема коллективного договора в России представляет несомненный теоретический и практический интерес, поскольку: во-первых, в связи с развитием идей социального партнерства в Российской Федерации (как общемировой тенденции) коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений получает новый импульс; во-вторых, расширение договорной свободы в регулировании трудовых отношений привело к тому, что условия труда могут устанавливаться по соглашению между работниками и работодателем на уровне коллективных договоров о труде; в-третьих, коллективный договор как правовое явление и в прошлые годы и в настоящее время неоднозначно толкуется учеными-юристами.

В коллективном договоре сочетаются управленческие функции руководителя с правами работников на участие в управлении организацией. Заключив коллективный договор, стороны выступают в качестве носителей договорных прав и обязанностей сторон, вытекающих непосредственно из него.

Коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации, то есть содержащий нормы трудового права, разрабатывается и принимается представителями сторон трудовых правоотношений. В этом его отличие от государственных нормативных правовых актов (законов, указов, постановлений и т.п.), принимаемых соответствующими государственными органами. Такое понятие, данное в Трудовом кодексе РФ, еще раз подчеркивает регулятивное значение этого локального нормативного акта.

Актуальность темы определяется особой ролью на современном этапе трудовых правоотношений вообще и коллективных договоров в частности. Наряду с другими факторами коллективные договоры является действенным стимулом развития трудоправовых отношений, серьезным образом влияющего и на другие сферы общественной жизни страны: экономику, право, социальное обеспечение, здравоохранение, культуру.

Целью работы являются разработка общего правового понятия коллективных договоров на современном этапе развития общества, выявление проблематики и анализ состояния трудового законодательства, регулирующего эту сферу.

Задачей работы является выявление правового статуса коллективных договоров, их возникновения и прекращения их деятельности. В круг задач, стоящих перед настоящей работой, входят также выявление взаимосвязей между сходными объектами, характера правовых связей с субъектами трудовых правоотношений, характеристика ответственности за нарушение правового режима и выявление существующей проблематики.

Для достижения целей использовались работы специалистов и ученых, посвятивших научные работы исследованиям в области трудовых правоотношений, и в частности правовой характеристики коллективных договоров: А.Ф. Нуртдиновой, М.В. Лушниковой, С.Ю. Чучи, Г.В. Хныкина, А.С. Лада, Л.Ю. Шадриной, Э.Ф. Гумеровой, И.А. Ивановой, и др[[4]](#footnote-4).

Объектом исследования являются трудоправовые отношения, связанные с правовой характеристикой коллективных договоров по Российскому законодательству.

Предмет исследования – трудоправовые отношения, связанные с исследованием сущности, порядка возникновения и прекращения коллективных договоров на современном этапе развития российского законодательства.

Основные задачи исследования:

1. Определить общую характеристику коллективного договора.
2. Провести исследование ведение коллективных переговоров.
3. Исследовать содержание коллективного договора.

Работа состоит из введения, трех глав, восьми параграфов, заключения, списка нормативных и литературных источников и приложения.

Глава 1. Общая характеристика коллективного договора

1.1 Понятие и нормативно-правовое регулирование коллективного договора

Трудовой кодекс Российской Федерации в статье 40 определяет коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей[[5]](#footnote-5). 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 (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.

Правовая природа коллективного договора - важнейшая теоретическая проблема, постоянно привлекающая внимание многих научных и практических работников и нашедшая свое отражение в нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

Коллективный договор как правовое явление и в прошлые годы, и в настоящее время неоднозначно толкуется учеными-юристами.

Например, В.М.Догадов определял коллективный договор как своеобразный гражданско-правовой договор, формальную сделку.[[6]](#footnote-6)

Г.И.Лях и М.И.Бару характеризовали коллективный договор как «хозяйственно-политический документ», «средство выполнения задач, поставленных КПСС»[[7]](#footnote-7).

Юридическая сила коллективного договора в Российской Федерации как локального нормативного акта выражается в следующем:

1) работники вправе требовать применения к ним закрепленных в соответствующих коллективных договорах условий труда, установленных в общих нормах и специальных нормах;

2) в признании принципа неотменяемости коллективно-договорных условий труда (в сторону их ухудшения) индивидуальными трудовыми договорами и соглашениями. При заключении коллективного договора намерения сторон направлены на то, чтобы содержание индивидуальных договоров о труде по определенным вопросам не противоречила коллективно выраженным интересам;

3) в юридической ответственности конкретных субъектов трудового права за нарушение коллективно-договорных норм.

М.А. Лушникова пишет: "...в теории трудового права обоснованы две концепции, определяющие юридическую природу коллективного договора. В первом случае имеется в виду концепция публично-правовой природы коллективного договора, имеющего силу закона. Во втором случае - договорная концепция, в соответствии с которой договор есть соглашение сторон. В теории трудового права сложилось единодушное в целом суждение о "смешанной природе" коллективного договора. Согласно названной дуалистической концепции коллективный договор - это источник трудового права, акт совместного нормотворчества заключивших его лиц. При этом подчеркивается сложная природа коллективного договора, включающего нормативные условия и обязательства (см., например: Советское трудовое право: Учебник / Б.К. Бегичев, А.Д. Зайкин. М., 1985. С. 81; Смолярчук. В.И. Источники советского трудового права. М., 1978. С. 11 - 12).

Многие современные исследователи трудового права и в настоящее время относят коллективный договор к разновидности локального нормативного акта[[8]](#footnote-8). Более того, Г.В. Хныкин, относя коллективный договор к разновидности локального нормативного акта, весьма спорно полагает: "Чрезмерное... увлечение коллективными договорами удивительным образом повлияло на законодателя: большинство вопросов локального регулирования трудовых отношений предложено решать посредством коллективного договора" [[9]](#footnote-9).

Коллективный договор как правовой акт социального партнерства регулирует трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, имеет договорную природу и носит представительский характер: он порождает права и обязанности не только у заключивших его лиц, но и у лиц, ими представляемых (конкретных работников или работодателей). При этом основной круг прав и обязанностей возникает именно у представляемых лиц[[10]](#footnote-10).

Среди иных видов нормативных правовых договоров в специальной литературе коллективный договор исследуется наиболее активно и плодотворно. Например, А.Ф. Нуртдинова отмечает: "Исторически коллективный договор возник как инструмент ограничения хозяйской власти работодателя, побуждения его к социально ответственным действиям"[[11]](#footnote-11). С одной стороны, А.А. Мясин отмечает тенденцию к повышению роли договоров, содержащих нормы права, в регулировании общественных отношений[[12]](#footnote-12). В то же время, с другой стороны, нельзя переоценивать значение коллективного договора по отношению к иным видам нормативных правовых договоров и иным формам российского трудового права, как, например, это делает Г.С. Горяева: "...коллективному договору... теория и практика отдает предпочтение по сравнению с действующим законодательством"[[13]](#footnote-13).

Понятие коллективного договора как источника трудового права и определение его места в системе источников трудового права непосредственно связано с вопросом о его юридической природе. Юридическая природа коллективного договора неоднократно исследовалась в науке трудового права, однако по данному вопросу так и не сложилось единого мнения. Рассмотрим подходы к пониманию коллективного договора, выработанные в науке трудового права и трудовом законодательстве в дореволюционный и советский периоды, а также в настоящее время.

В современных исследованиях, посвященных коллективному договору, также подчеркивается его нормативный характер. А.Ф. Нуртдинова доказывает, что коллективные договоры и соглашения представляют собой самостоятельный вид источников трудового права, отличающийся как от нормативных правовых актов, изданных государством, так и от локальных актов, принятых единолично работодателем, рассматривая их как нормативные соглашения, давая им следующее определение: "Нормативное соглашение как источник права характеризуется, во-первых, особым - договорным - порядком его принятия; во-вторых, признанием его регулятивного значения со стороны государства (в противном случае его вообще нельзя было бы относить к источникам права); в-третьих, особенностями определения сферы действия по кругу лиц"[[14]](#footnote-14). Соглашаясь в целом с выводами автора, можно разделить мнение Н.И. Гонцова о том, что позиция А.Ф. Нуртдиновой не совсем последовательна, поскольку, с одной стороны, она считает, что нормативный правовой акт может приниматься не только государственными, но и иными органами и гарантируется государством, а с другой стороны, что нормативный акт исходит от компетентного государственного органа. При этом А.Ф. Нуртдиновой высказывается мысль о том, что акт, принимаемый работодателем единолично (с нормативным содержанием), - это локальный нормативно-правовой акт, что, по мнению Н.И. Гонцова, является противоречием, ибо если нормативные акты издаются государством, то акты работодателя нормативного характера нельзя считать таковыми[[15]](#footnote-15) .

Признание нормативного характера коллективного договора является традиционным также и для зарубежного законодательства. И.Я. Киселев указывает, что зарубежом акцент в правовом регулировании труда смещен в сторону локального регулирования. При этом коллективные договоры выступают как равный или почти равный законодательному источник трудового права, а в некоторых странах их значение в правовом регулировании труда превосходит роль законодательства. Типичный для многих западных стран коллективный договор - это объемный документ, имеющий весьма богатую по содержанию нормативную часть. Она включает регламентацию вопросов заработной платы (тарифные ставки, надбавки, дополнительные выплаты), рабочего времени, времени отдыха и других условий труда. Наряду с этим, коллективные договоры содержат нормативные положения, касающиеся пенсионного обеспечения (заводские пенсии и пособия), социально-бытового обслуживания работников, нормирования и организации труда, режима работы, структуры и обеспечения занятости, распределения рабочей силы, охраны труда и техники безопасности, дисциплинарных правил, прав профсоюзов на предприятии, производственного обучения и профессиональной подготовки кадров, условий найма и увольнения, порядка рассмотрения трудовых споров, ограничения подрядных договоров. Нередко в законах отмечается, что коллективные договоры могут содержать любые положения, касающиеся взаимоотношений предпринимателей и работников [[16]](#footnote-16).

Учитывая изложенное, можно сделать вывод, что коллективный договор рассматривается либо только как правовой акт, содержащий нормативные положения, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в конкретной организации, либо как соглашение, содержащее только обязательства работодателя и работников, либо как правовой акт, содержащий как нормативные положения, так и обязательственные условия.

Думаю, можно согласиться с теми учеными, которые считают, что коллективный договор имеет смешанную юридическую природу. Он сочетает в себе черты договора и нормативного правового акта. Как договор он заключается после проведения переговоров, содержит обязательственные условия, действует в течение установленного срока. При этом наличие обязательственной части в коллективном договоре признается многими учеными [[17]](#footnote-17). Вместе с тем наличие нормативных положений (нормативная часть) отличает коллективный договор от других видов договоров и позволяет рассматривать его как источник права. Поэтому вряд ли можно согласиться с авторами, которые не разделяют мнение о двойственной природе коллективно-договорного акта и рассматривают его лишь как договор[[18]](#footnote-18), считая, что все условия коллективного договора - суть обязательства, а нормативные положения являются воспроизведением в коллективном договоре правовых норм, принятых государством [[19]](#footnote-19).

Так, статья 40 ТК определяет коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Очевидно, что данное определение не позволяет сделать вывод о юридической природе коллективного договора. До 6 октября 2006 г. статья 5 ТК, определяющая состав источников трудового права, не называла в их числе коллективный договор. Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ статья 5 ТК была дополнена положением о том, что трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Тем самым теперь статья 5 ТК относит коллективные договоры к источникам трудового права.

Коллективный договор рассматривается в ст. 9 ТК как акт, регулирующий трудовые отношения в договорном порядке. При этом ст. 41 ТК, посвященная содержанию коллективного договора, определяет круг вопросов, составляющих взаимные обязательства сторон коллективного договора. Вместе с тем ч. 4 ст. 41 устанавливает, что в коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре. Анализ указанных статей позволяет сделать вывод, что ТК рассматривает коллективный договор как правовой акт, имеющий смешанную природу и включающий как нормативные, так и обязательственные положения.

О нормативном характере коллективного договора позволяют говорить также следующие особенности:

- правом на его принятие обладают работники и работодатель, их представители;

- он принимается после проведения коллективных переговоров;

- действует в течение определенного периода времени (заключается на срок не более трех лет). Начальный момент действия договора связывается с подписанием его сторонами либо с днем, установленным в самом договоре. По истечении указанного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий;

- занимает особое место в иерархии источников трудового права и выполняет специфическую роль в правовом регулировании трудовых отношений;

- защита прав, предусмотренных этим актом, осуществляется в судебном порядке. При этом если нарушаются права одного работника, то для защиты используется процедура индивидуального трудового спора, если положения договора не выполняются по отношению ко всему коллективу работников, может возникнуть коллективный трудовой спор[[20]](#footnote-20).

Таким образом, коллективный договор как источник права закрепляет локальные нормы права, которые распространяются только на конкретную организацию. Локальные нормы права, которые содержатся в коллективном договоре, обладают всеми свойствами, характерными для правовых норм вообще, а именно: они обязательны для исполнения; рассчитаны на многократное применение; распространяются на неопределенный круг лиц. Вместе с тем нормативные положения коллективного договора имеют ограниченные сферу действия и круг субъектов, на которые распространяется их действие, что отличает коллективный договор от других источников трудового права.

Следовательно, коллективный договор имеет смешанную юридическую природу и сочетает в себе обязательственные и нормативные условия. В создании нормативных положений коллективного договора принимают участие представители работников и работодателя.

Наличие нормативных условий в содержании коллективного договора позволяет в этой части отнести коллективный договор к числу источников трудового права. При этом нормативные положения (условия) коллективного договора признаются источниками трудового права социально-партнерского (договорного) характера, занимающими место на уровне источников социального партнерства в конкретной организации, предваряя иные локальные нормативные акты, регулирующие социально-трудовые отношения.

1.2. Функции коллективного договора

Коллективный договор, как уже отмечалось выше, это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (статья 40 ТК РФ, в ред. Федерального закона от 30 июня 2009 г. N 90-ФЗ).

Любое 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.

Регулируя общественные отношения, упорядочивая их, стабилизируя, изменяя, право придает им новое свойство: превращает их в правовые отношения. Иными словами, общественные отношения могут быть должным образом урегулированы только при помощи юридических норм. Правоотношения являются лишь определенным видом общественных отношений. Они определяются нормами права и являются специфической формой его выражения. Таким образом, правоотношения - это разновидность общественных отношений, юридическая связь между участниками, которые взаимодействуют посредством реализации гарантированных им законом права и обязанностей[[21]](#footnote-21).

Трудовые правоотношения как разновидность общественных отношений (связей) возникают в результате воздействия норм трудового права по применению наемного труда[[22]](#footnote-22).

Говоря об укреплении стабильности в обществе, государстве или в отдельном коллективе, нельзя не сказать о следующем. В процессе жизнедеятельности люди вступают друг с другом, с органами государственной власти и органами управления в различного рода отношения: экономические, в том числе направленные на поддержание существования человека, технико-экономические, связанные с ликвидацией техногенных или экологических катастроф, и др. Исходя из того, что эти отношения носят волевой, сознательный характер, государство заинтересовано в их упорядочении и воздействии на них с помощью права.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что общественные отношения, урегулированные нормами права, характеризуются как правовые отношения. В процессе реализации ими своих прав и обязанностей, гарантированных государством, складываются правовые отношения.

### 1.3. Стороны коллективного договора

Сторонами договора являются работники организации в лице их представителей и работодатель, в необходимых случаях представляемый руководителем организации или другим полномочным лицом.

Работники выступают не как отдельные обособленные личности, а в качестве самостоятельного субъекта – трудового коллектива организации. При этом сами работники и трудовые коллективы непосредственно не участвуют в заключении коллективного договора, а действуют в лице представителей – органов профсоюзов или иных уполномоченных представительных органов. Таким образом, различаются сторона коллективного 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.

При заключении или изменении коллективного договора представителями работников являются.

1. органы профсоюзов (первичная профсоюзная организация);
2. иные представители, избираемые работниками .

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.[[23]](#footnote-23)

Если переговоры по заключению коллективного договора ведет орган профсоюза, то работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюз представлять их интересы во время переговоров.

Возможные представительные органы от каждой из сторон четко определены в законодательстве, что является основанием юридического признания их полномочного участия в коллективно-договорном процессе.

Полномочия представителей работников оформляется в письменной форме.

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

Другой стороной коллективного договора является работодатель.Представителем работодателя обычно выступает руководитель организации. Но уполномоченным представителем работодателя могут быть и другие должностные лица из числа администрации организации, имеющие соответствующие полномочия.

Представитель работодателя, который ведет переговоры по заключению, изменению, прекращению коллективного договора, должен быть указан в уставе организации или в другом правовом акте (например, представительские правомочия указанных должностных лиц могут быть оформлены особым приказом работодателя).

Представителями работодателя являются руководители организаций или другие полномочные лица. Они могут быть названы в уставе организации или ином правовом акте, например в доверенности, приказе. Работодатели, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, политические партии не могут создавать органы работников, которые будут представлять их при заключении договоров.

Лица, представляющие работодателей, не имеют право представлять работников.

Согласно части 4 статьи 20 ТК РФ работодатель – физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Часть 5 вышеназванной статьи делит работодателей – физических лиц на две категории:

- физические лица – индивидуальные предприниматели;

- физические лица, нанимающие работников для личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее – работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями). Из этого следует, работодатели физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, не могут заключать коллективный договор.

Новая редакция ТК РФ по-другому определяет порядок представительства интересов работников в социальном партнерстве, в частности при ведении коллективных переговоров и заключении коллективных договоров. Согласно части 2 статьи 29 интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением представляет первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. 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[[24]](#footnote-24).

Инициатором коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора либо по внесению в него изменений вправе выступить любая сторона. Та сторона, которая проявила инициативу, должна направить другой стороне письменное уведомление с предложением о начале соответствующих коллективных переговоров. Письменное уведомление составляется в произвольной форме, но в нем обязательно должно указано предложение об их начале. В нем могут быть указаны: предполагаемый состав представителей сторон, сроки и место переговоров, а также порядок их проведения.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами в лице их представителей самостоятельно с соблюдением основных принципов социального партнерства (статья 24 ТК РФ).

### 1.4 Исторические аспекты коллективно-договорного регулирования

В дореволюционной юридической литературе отмечалось, что тарифными договорами или коллективными договорами, заключаемыми союзом или группой рабочих с отдельными работодателями или их союзом, устанавливается комплекс норм, определяющих содержание будущих рабочих договоров на случай заключения таковых членами группы или союза[[25]](#footnote-25). Л.С.Таль считал, что коллективные договоры составляют разновидность нормативных соглашений, т.е. один из способов автономного создания внутреннего порядка промышленных предприятий, одну из форм внезаконодательного правотворчества[[26]](#footnote-26).

В период нэпа основной упор также делался на нормативный характер коллективного договора. В соответствии со ст. 15 КЗоТ 1922 г. коллективный договор представлял собой соглашение, которое устанавливает условия труда и найма для отдельных предприятий и определяет содержание будущих личных (трудовых) договоров найма. С. Рабинович-Захарин писал в то время, что смысл коллективного договора в том, чтобы закрепить те или иные улучшения сверх того, что предписывает КЗоТ. Следовательно, коллективный договор содержит трудовые нормы, т.е. правила, устанавливающие условия труда[[27]](#footnote-27). Такой подход объясняется тем, что КЗоТ 1922 г. устанавливал лишь обязательный минимум условий труда работников, улучшение этих условий по сравнению с Кодексом происходило преимущественно в порядке коллективно-договорного регулирования. Соответственно, коллективный договор в указанный период устанавливал общие нормы, общие условия, автоматически входящие в содержание индивидуальных трудовых договоров.

Позже ситуация изменилась, поскольку усилилось централизованное государственное регулирование условий труда. В это время, несмотря на то что продолжал действовать КЗоТ 1922 г., в коллективный договор общие нормы, определяющие условия труда, включались постольку, поскольку они касались вопросов, не урегулированных в законодательстве. В связи с этим А.Е. Пашерстник отмечал, что основное значение коллективного договора в этот период состоит в том, что он становится важнейшим хозяйственно-политическим двусторонним обязательством. На первое и главное место выдвигается именно обязательственная сторона коллективного договора, направленная на достижение основных задач социалистического предприятия, вытекающих из государственного плана. С учетом этого он делал вывод, что советский коллективный договор не может рассматриваться как источник права. Коллективный договор, по его мнению, являлся двусторонним соглашением между конкретными лицами о принятии на себя ряда конкретных обязательств (т.е. актом обязательственного характера), предметом и целью которого являются выполнение и перевыполнение плана, улучшение условий труда. По его мнению, это объясняется наличием в коллективном договоре большого количества норм морали, весьма ограниченной сферой действия и тем, что он рассчитан на короткий период времени, а нормы, устанавливаемые им, обладают настолько узкой степенью общности, что она почти совпадает с кругом конкретных трудовых правоотношений в данном предприятии[[28]](#footnote-28).

В отличие от данного подхода позже в науке советского трудового права акцент вновь делался на нормативном характере коллективного договора и указывалось на наличие в нем обязательственных условий. Так, по мнению А.И. Шебановой, коллективный договор - это соглашение о нормативных условиях по вопросам труда и заработной платы, разрабатываемое для соответствующего предприятия в пределах предоставляемых прав и в соответствии с действующим законодательством[[29]](#footnote-29). Б.А. Архипова указывала, что коллективный договор как соглашение, которое устанавливает локальные подзаконные нормы, регулирующие применительно к условиям данного предприятия и в порядке конкретизации действующего законодательства о труде трудовые отношения рабочих и служащих с предприятием, а также отношения между администрацией и профсоюзной организацией предприятия (ее органами) по вопросам труда, быта, культуры и участия в управлении предприятием. Кроме того, коллективный договор предусматривает юридические обязательства администрации[[30]](#footnote-30). Правовой характер коллективного договора отмечали также О.В. Смирнов[[31]](#footnote-31), А.М. Куренной[[32]](#footnote-32).

В начале 90-х годов, давая определение коллективного договора, В.Ф. Цитульский подчеркивал его исключительно нормативный характер: "Современный коллективный договор - это локальный нормативно-правовой акт, представляющий собой комплекс норм обычного типа, норм-соглашений и плановых норм, направленных на локальное регулирование трудовых, социально-экономических отношений применительно к данному предприятию" [[33]](#footnote-33).

Глава 2. Ведение коллективных переговоров

## 

2.1. Порядок ведения коллективных переговоров

Для содействия коллективным переговорам предусматриваются меры, соответствующие национальным условиям каждой страны. Они должны быть направлены на то, чтобы:

коллективные переговоры были возможны для всех предпринимателей и всех трудящихся;

коллективные переговоры постепенно распространялись на все вопросы отношений в коллективе;

поощрялась разработка правил процедуры согласования между организациями предпринимателей и трудящихся;

проведению коллективных переговоров не препятствовали отсутствие регулирующих их правил или неполный их свод;

органы и процедуры разрешения трудовых конфликтов содействовали коллективным переговорам.

Так, внесены изменения в ст. 36 ТК РФ, состоящую теперь из трех частей, следующего характера.

В часть 1 внесена технико-юридическая правка, и она гласит, что представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению (ранее было "и". - Прим. авт.) коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Часть 2 дана в иной редакции. В частности, "представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения переговоров указанного ответа".

Нововведение ч. 3 ст. 36 ТК РФ заключается в том, что законодателем установлен запрет на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Это отвечает принципу равенства и независимости сторон социального партнерства.

На практике, конечно, встречаются случаи, когда в качестве представителей работников выступают кадровые или юридические службы, а также так называемые благотворительные фонды, финансируемые работодателем, надуманные попечительские советы, различные общества и т.д[[34]](#footnote-34).

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций работодателя или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, как установлено в ч. 4 ст. 37 ТК РФ, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или когда работники данного работодателя не объединены какими-либо первичными профсоюзными организациями, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Как сказано в ч. 5 ст. 37 ТК РФ, первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров в соответствии с ч. 2 - 4 настоящей статьи, обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) письменного предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя (при наличии таких профсоюзных организаций), и в течение 5 рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение 1 месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены единого представительного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

### 2.2 Внесение изменений и дополнений путем коллективных переговоров

Изменение условий действующего коллективного договора и внесение дополнений в него осуществляются по правилам, предусмотренным для его заключения, т.е. по нормам статей 36-38 ТК РФ. Новая редакция кодекса устанавливает, что помимо норм ТК РФ, в самом коллективном договоре может быть установлен порядок внесения изменений и дополнений в его нормы (ст.44 ТК РФ).

Таким образом, путем ведения коллективных переговоров профсоюзная организация (иной представительный орган работников) может добиться установления в коллективном договоре дополнительных гарантий для работников. Закрепление в коллективном договоре каких-либо льгот для работников может иметь положительный результат и для работодателя. Так подпунктом 9 пункта статьи 251 Налогового кодекса РФ к числу доходов, не облагаемых налогом на прибыль организаций, относит средства, поступившие профсоюзным организациям в соответствии с коллективным договором на проведение социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных их уставной деятельностью. А пункт 25 статьи 255 НК РФ к расходам на оплату труда, предусмотренным данной статьей, относит иные расходы, произведенные в пользу работников, в том числе предусмотренные коллективным договором.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с частью первой статьи 33 настоящего Кодекса. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (части вторая, пятая статьи 37 настоящего Кодекса).

## Глава 3. Содержание коллективного договора

3.1 Условия коллективного 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[[35]](#footnote-35). 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[[36]](#footnote-36).

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.

### 3.2. Срок действия договора, его регистрация

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет. Договор вступает в силу либо со дня подписания его полномочными представителями сторон, либо со дня, который установлен коллективным договором. Изменение, внесенное в ч.2 ст.43 ТК РФ, позволяет сторонам продлевать коллективный договор неоднократно, но срок не более трех лет.

При этом любая из сторон коллективного договора может проявить инициативу и направить другой стороне предложение о продлении действующего (прежнего) договора на срок до трех лет либо заключить новый коллективный договор.

В случае изменения наименования организации, ее реорганизации в форме преобразования, а также в случае прекращения трудового договора с руководителем организации действие коллективного договора сохраняется.

В период реорганизации, т.е. слияния, присоединения, разделения, выделения организации (ст.57 ТК РФ), коллективный договор действует в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор действует не более трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом, также как и при реорганизации, любая из сторон коллективного договора может направить другой стороне предложение о продлении действующего (прежнего) договора на срок до трех лет либо заключить новый коллективный договор.

Часть восьмая статьи 43 ТК РФ устанавливает, что при ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Регистрация не влияет на вступление коллективного договора в силу. При осуществлении регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду проверяет договор на предмет выявления условий, ухудшающих положение работников по сравнению с Трудовым Кодексом РФ, другими законами, нормативными правовыми актами, и сообщает о наличии таких условий представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда.

# Заключение

В заключение хотелось бы отметить ряд выводов относительно данного исследования:

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ч. 1 ст. 40 ТК РФ). Согласно ч. 2 ст. 29 ТК РФ интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. Вместе с тем согласно ч. 3 ст. 36 ТК РФ лица, представляющие интересы работодателей, а также организации или органы, созданные либо финансируемые работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, не вправе вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры от имени работников.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях (ч. 4 ст. 40 ТК РФ). В первом случае его действие распространяется на всех работников организации, а если он заключен в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении - на всех работников соответствующего подразделения (ч. 3 ст. 43 ТК РФ). Равно и работодатель обязан соблюдать условия коллективного договора (абз. 2 ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В ст. 41 ТК РФ приведен примерный перечень вопросов, регулировать которые можно в рамках коллективного договора.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущество для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Например, согласно ст. 115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск работников составляет 28 календарных дней. Коллективным договором может быть предусмотрено предоставление работникам отпуска большей продолжительности - 29 и более дней. Вместе с тем согласно ч. 2 ст. 9 ТК РФ условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не могут включаться в коллективный договор. То есть в коллективном договоре нельзя установить отпуск продолжительностью менее 28 дней. Если же такие условия были включены в коллективный договор, они не подлежат применению.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны вправе продлевать его действие на срок не более трех лет (ч. 1, 2 ст. 43 ТК РФ). При этом ТК РФ не ограничивает количество продлений.

# Список использованной литературы

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (с изм. от 14.10.2005) // РГ от 25.12.1993, № 237, СЗ РФ от 17.10.2005, № 42, ст. 4212.
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 09.05.2009) // СЗ РФ от 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3, СЗ РФ от 09.05.2005, № 19, ст. 1752.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 27.09.2009) // СЗ РФ от 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 1, СЗ РФ от 03.10.2005, № 40, ст. 3986.
4. Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 21.07.2005) // СЗ РФ от 05.12.1994, № 32, ст. 3301, СЗ РФ от 25.07.2005, № 30 (2 ч.), ст. 3120.
5. Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 18.07.2005) // СЗ РФ от 29.01.1996, № 5, ст. 410, СЗ РФ от 25.07.2005, № 30 (1 ч.), ст. 3100.
6. Федеральный закон «О Российской трехсторонней Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 01.05.1999 № 92-ФЗ // СЗ РФ от 03.05.1999, № 18, ст. 2218.
7. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ от 15.01.1996, № 3, ст. 148, СЗ РФ от 09.05.2005, № 19, ст. 1752.
8. Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23.11.1995 № 175-ФЗ (ред. от 30.12.2001) // СЗ РФ от 27.11.1995, № 48, ст. 4557, СЗ РФ от 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 2.
9. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992 № 2490-1 (ред. от 29.06.2004) // ВСНД и ВС РФ от 23.04.1992, № 17, ст. 890, СЗ РФ от 05.07.2004, № 27, ст. 2711.
10. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005 - 2007 годы от 29.12.2004 // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. - 2005. - № 3.

Судебная практика

1. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 25 января 2008 г. N 5-Г07-113. // СПС «Гарант».
2. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 31 августа 2007 г. N 6-Г07-7. // СПС «Гарант».
3. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 20 мая 2003 г. N КАС03-190. "Вестник Конституционного Суда РФ", 2004, N 5.
4. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. №2. // СПС «Гарант».

# Специальная литература

1. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Комментарий к законодательству о труде современной России. 673с.

Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые отношения и внутренний трудовой распорядок. М., 2005. 543с.

Антонова Л.И. Локальное правовое регулирование. Л., 1985. 325с.

Архипова Б.А. Коллективный договор и локальное регулирование труда на государственных социалистических предприятиях: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1971. 23с.

Бару М.И.. Коллективный договор. Харьков, 1973, 547с.

1. Гонцов Н.И. Рецензия на работу А.Ф. Нуртдиновой "Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России" // Вестник Пермского университета. Юридические науки. Вып. 2. Пермь, 1999. 586с.
2. Горяева Г.С. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в условиях реформы трудового законодательства: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2000. 29с.

Догадов В.М. Очерки трудового права. Л.,1927, с.24; Правовое регулирование труда при капитализме. М., 1959, 576с.

Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. 583с.

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М.: Юристъ, 2005. 517с.
2. Куренной А.М. Производственная демократия: теория и практика правового регулирования: Дис. на соиск. учен. степени докт. юридич. наук. М., 1990. 243с.

Левиант Ф.М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих. Л., 1960. 389с;

Лушникова М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование): Дис. ... докт. юрид. наук. Ярославль, 1997. 322с.

Лушникова М.В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений: Дис. ... докт. юрид. наук. М., 1997. 210с.

Лях Г.И. Коллективный договор на предприятии. Минск, 1981,433с.

1. Мясин А.А. Нормативный договор как источник права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2003. 34с.
2. Нечитайло М.А. Нормативный договор как источник права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2002. 23с.

Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. М., 1998. 430с.

1. Нуртдинова А.Ф. Определение содержания коллективного договора // Закон. 2005. N 2. 160с.
2. Пашерстник А.Е. Вопросы коллективного договора в СССР // Советское государство и право. 1948. N 3. 112с.
3. Подвысоцкий П.Т. Коллективный договор как локальный источник трудового права // В сб. Право и государство на рубеже тысячелетий / Под ред. К.Н. Гусова. М.: "Проспект", 2001. 312с;
4. Рабинович-Захарин С. Коллективный договор. М., 1927. 345с.

Советское трудовое право / Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. М., 1988. 432с.

Трудовое право России: Учебник для вузов / Под ред. Ю.П. Орловского. М.: Норма, 1998. 468с.

1. Трудовое право: Учебник / Под ред. проф. О.В. Смирнова. М., 2009. 563с.

Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении. М., 1974, 658с.

1. Хныкин Г.В. Коллективный договор // Законодательство. 2005. N 11. 145с.
2. Цитульский В.Ф. Коллективный договор в современный период: Дис. ... канд. юридич. наук. М., 1993. 222с.

Шебанова А.И. Коллективный договор на современном этапе // Советское государство и право. 1976. N 11. 135с.

1. Аннерс Э.История европейского права. М., 1994, С.349-350. [↑](#footnote-ref-1)
2. Озеров И.Х.Фабричные комитеты и коллективный договор. М., 1902, С.4. [↑](#footnote-ref-2)
3. Пашерстник А.Е. Коллективный договор в буржуазных юридических теориях и законодательстве капиталистических стран. // Известия АН СССР. Отделение экономики и права. 1948, №1, С.39-48. [↑](#footnote-ref-3)
4. Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы: Дис. ... докт. юрид. наук. М., 1998; Лушникова М.В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений (сравнительно-правовое исследование): Дис. ... докт. юрид. наук. М., 1997; Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации: Дис. ... докт. юрид. наук. М., 2004; Хныкин Г.В. Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения: Дис. ... докт. юрид. наук. М., 2005; Лада А.С. Коллективный договор по современному российскому трудовому законодательству: Дис. ... канд. юрид. наук. Владивосток, 2003; Шадрина Л.Ю. Коллективный договор как инструмент социального партнерства: Дис. ... канд. юрид. наук. Новосибирск, 2004; Гумерова Э.Ф. Проблемы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений: Дис. ... канд. юрид. наук. Казань, 2005; Иванова И.А. Коллективные переговоры при заключении коллективных договоров в системе социального партнерства: трудоправовые аспекты: Дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2006; Ширинкина О.Ю. Коллективный договор: история вопроса и современное состояние: Дис. ... канд. юрид. наук. Ростов-на-Дону, 2006; Свиридов А.К. Организационно-правовые отношения по социальному партнерству в сфере трудового права: Дис. ... канд. юрид. наук. Санкт-Петербург, 2007. [↑](#footnote-ref-4)
5. Трудовой кодекс Российской Федерации, ст.40 [↑](#footnote-ref-5)
6. Догадов В.М. Очерки трудового права. Л.,1927, с.24; Правовое регулирование труда при капитализме. М., 1959, с.136-137. [↑](#footnote-ref-6)
7. Лях Г.И. Коллективный договор на предприятии. Минск, 1981,с12; М.И.Бару. Коллективный договор. Харьков, 1973, с.9. [↑](#footnote-ref-7)
8. См., например: Чуча С.Ю. Указ. соч. С. 89; Хныкин Г.В. Указ. соч. С. 109 - 115; Подвысоцкий П.Т. Коллективный договор как локальный источник трудового права // В сб. Право и государство на рубеже тысячелетий / Под ред. К.Н. Гусова. М.: "Проспект", 2001. С. 115; Нечитайло М.А. Нормативный договор как источник права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2002. С. 5. [↑](#footnote-ref-8)
9. Хныкин Г.В. Коллективный договор // Законодательство. 2005. N 11. С. 51. [↑](#footnote-ref-9)
10. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М.: Юристъ, 2005. С. 114. [↑](#footnote-ref-10)
11. Нуртдинова А.Ф. Определение содержания коллективного договора // Закон. 2005. N 2. С. 108. [↑](#footnote-ref-11)
12. Мясин А.А. Нормативный договор как источник права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2003. С. 3. [↑](#footnote-ref-12)
13. Горяева Г.С. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в условиях реформы трудового законодательства: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2000. С. 8. [↑](#footnote-ref-13)
14. Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. М., 1998. С. 148 - 149 [↑](#footnote-ref-14)
15. Гонцов Н.И. Рецензия на работу А.Ф. Нуртдиновой "Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России" // Вестник Пермского университета. Юридические науки. Вып. 2. Пермь, 1999. С. 262. [↑](#footnote-ref-15)
16. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 242 - 243 [↑](#footnote-ref-16)
17. Левиант Ф.М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих. Л., 1960. С. 97; Антонова Л.И. Локальное правовое регулирование. Л., 1985. С. 105; и др. [↑](#footnote-ref-17)
18. Лушникова М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование): Дис. ... докт. юрид. наук. Ярославль, 1997. С. 128. [↑](#footnote-ref-18)
19. Лушникова М.В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений: Дис. ... докт. юрид. наук. М., 1997. С. 203. [↑](#footnote-ref-19)
20. Трудовое право России: Учебник для вузов / Под ред. Ю.П. Орловского. М.: Норма, 1998. С. 65 - 68. [↑](#footnote-ref-20)
21. Подробно, например, см.: Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении. М., 1974 [↑](#footnote-ref-21)
22. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые отношения и внутренний трудовой распорядок. М., 2005. С. 6 - 23 [↑](#footnote-ref-22)
23. 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 от 20. 01. 1996 г [↑](#footnote-ref-23)
24. Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике. 1995Алиев В.Д.- зав. кафедрой трудового права и основ правоведения, доцент - Институт законодательства и сравнительного право­ведения при Правительстве РФ, 1995. с.72 [↑](#footnote-ref-24)
25. Таль Л.С. Очерки промышленного права. М., 1916. С. 45. [↑](#footnote-ref-25)
26. Таль Л.С. Там же. С. 46. [↑](#footnote-ref-26)
27. Рабинович-Захарин С. Коллективный договор. М., 1927. С. 12, 18 - 19. [↑](#footnote-ref-27)
28. Пашерстник А.Е. Вопросы коллективного договора в СССР // Советское государство и право. 1948. N 3. С. 38 - 54. [↑](#footnote-ref-28)
29. Шебанова А.И. Коллективный договор на современном этапе // Советское государство и право. 1976. N 11. С. 52. [↑](#footnote-ref-29)
30. Архипова Б.А. Коллективный договор и локальное регулирование труда на государственных социалистических предприятиях: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1971. С. 8 - 9. [↑](#footnote-ref-30)
31. Советское трудовое право / Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. М., 1988. С. 207. [↑](#footnote-ref-31)
32. Куренной А.М. Производственная демократия: теория и практика правового регулирования: Дис. на соиск. учен. степени докт. юридич. наук. М., 1990. С. 103. [↑](#footnote-ref-32)
33. Цитульский В.Ф. Коллективный договор в современный период: Дис. ... канд. юридич. наук. М., 1993. С. 17. [↑](#footnote-ref-33)
34. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 31 августа 2007 г. N 6-Г07-7. // СПС «Гарант».Определение Верховного Суда Российской Федерации от 25 января 2008 г. N 5-Г07-113. // СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-34)
35. Подробнее см.: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Комментарий к законодательству о труде современной России. С. 58 - 64. [↑](#footnote-ref-35)
36. См.: Трудовое право: Учебник / Под ред. проф. О.В. Смирнова. М., 2009. С. 128. [↑](#footnote-ref-36)