**Содержание**

Введение 3

1. Понятие локальных норм права, их место и значение в системе источников трудового права 5

2. Субъекты локального нормотворчества 12

3. Виды локальных нормативных актов 15

4. Разработка и порядок принятия локальных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, с участием профсоюзных и иных представительных органов, создаваемых работниками с участием трудовых коллективов (работников) 21

Заключение 34

Список используемой литературы 36

# Введение

Правовое регулирование трудовых отношений осуществляется тремя способами.

Во-первых, имеется централизованное государственное и региональное регулирование, основу которого составляют федеральные законы о занятости, профсоюзах, коллективных договорах и соглашениях, забастовках, охране труда и некоторые другие. Эти законы решают отдельные вопросы социальной защиты работников. Однако несмотря на обязательства Правительства РФ, принятые в первом Генеральном соглашении 1992 г., до сих пор нет законов, посвященных трудовому договору, индивидуальным трудовым спорам, оплате труда, рабочему времени и времени отдыха. Полноценное регулирование рыночных отношений с помощью Трудового кодекса (ТК) РФ сдерживается по причине непринятия Правительством РФ соответствующих правовых актов. Подзаконные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, решая отдельные вопросы в области труда и его оплаты, не в состоянии восполнить многочисленные пробелы трудового законодательства. Слаба в этом отношении и нормативная база субъектов федерации (например, закон Ивановской области об охране труда практически повторяет аналогичный федеральный закон).

Как видим, первый способ не обеспечивает в должной мере выполнение защитной функции трудового законодательства. В итоге наблюдается снижение трудовых гарантий работников при бесспорном диктате работодателей.

Во-вторых, существует индивидуально-договорное регулирование условий труда. Работник и работодатель свободны в определении содержания трудового договора. Но свобода работника, т.е. его возможность действовать по своему усмотрению, очень ограничена: он может или согласиться с условиями работодателя, а значит получить работу, или отвергнуть их и соответственно остаться без места. Свобода работодателя, несомненно, несравнимо шире.

В-третьих, допускается локальное регулирование трудовых отношений, которое предоставляет работникам наиболее действенные возможности для защиты своих интересов. Данная сфера нормотворчества ограничена рамками организации и распространяется на работников, заключивших с этой организацией трудовые договоры. Суть локального регулирования сводится к обеспечению самоорганизации сторон трудового правоотношения. Разрабатывая и принимая локальные нормы права, работодатель и работники реализуют принцип «самопомощи» в форме локальных стандартов труда.

Целю данной курсовой работы является изучение понятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, их видов, порядка их разработки и принятия.

В работе автор опирается на действующие нормы трудового и международного права, работы отечественных и зарубежных ученых в данной области.

# 1. Понятие локальных норм права, их место и значение в системе источников трудового права

Легальное определение локальных нормативных актов впервые было сформулировано в ТК РФ.[[1]](#footnote-1) Согласно его ст. 8 это акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Локальным нормативным актам присущи все признаки, характерные для нормативного правового акта.

1. Волевое содержание. В локальном нормативном акте воплощается воля разработчиков данного акта, а также субъектов и участников нормотворчества, которые на разных этапах разработки, обсуждения и принятия документа выражали свое отношение к нему.

Демократические начала волевого содержания локального нормативного акта проявляются в их приближенности к действительности, т.е. к условиям конкретной организации. В содержании основных локальных актов, особенно коллективного договора и других совместных или согласованных проектов локального нормотворчества, выражается воля не только работодателя, но и работников в лице их представителей. В локальных актах, предусмотренных трудовым законодательством, воплощение воли работников поставлено в зависимость от усмотрения работодателя, хотя эти акты принимаются последним с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты, не предусмотренные законодательством о труде, находятся во власти работодателя, который, однако, должен руководствоваться предписаниями законодателя относительно их содержания и уведомления о нем работников.

Государственная воля непосредственно выражается в тех локальных нормативных актах, принятие которых разрешено законодателем посредством прямого указания или их санкционирования. В иных случаях принятия локальных норм государственная воля проявляется опосредованно. Государство всегда остается органом, который устанавливает «правила игры» и гарантирует реальное осуществление локальных норм права.

2. Официальный характер. Этот признак связан с первым, так как официальный характер локальные нормативные акты получают благодаря нормотворческим органам. Для централизованных правовых актов установлены повышенные требования, включающие процедуры их принятия, опубликования и доведения до сведения правоприменителей. Отсутствие официального опубликования означает, что, во-первых, нормотворческий орган не полностью выполняет свои обязанности, во-вторых, создаются основания для нарушения прав и свобод граждан.

Законодатель при разработке проекта ТК РФ уклонился от решения вопроса об опубликовании или ином способе доведения до сведения работников локальных нормативных актов. Представляется, что в ст. 22 «Основные права и обязанности работодателя» необходимо внести следующее положение: «Работодатель обязан предоставить работникам возможность ознакомиться с локальными нормативными актами, действующими в организации». Это можно сделать путем создания сайта или специальной программы организации, посвященных принятым локальным актам, разработки стандарта предприятия (СТП), содержащего информацию обо всех локальных документах организации, изучить которые будет удобно в специально выделенном помещении или библиотеке.[[2]](#footnote-2)

Только с момента доведения до работников содержания каждого локального акта можно говорить о его действии.

3. Множественность и иерархическое построение. Иерархия источников права, т.е. установление субординационных связей между различными формами права, имеет существенное значение и для формирования системы локальных нормативных актов. Основу иерархии локальных источников составляет коллективный договор, входящий в систему социального партнерства и представляющий собой соглашение работодателя и работников о регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Именно коллективный договор предопределяет иные уровни локальных нормативных актов.

Множественность локальных источников трудового права обусловлена тем, что нормотворческими функциями закон наделил не только работодателя и его представителей, но и работников и их представительные органы.

4. Всеобщий характер локальных нормативных актов проявляется в том, что они касаются неопределенного круга лиц данной организации и рассчитаны на неоднократное применение. Как отметили А.В. Гребенщиков и С.П. Маврин, «общим качеством, объединяющим все локальные акты, регулирующие отношения в области определения требований к содержанию труда, его режиму, рабочему времени и времени отдыха, заработной плате и проч., в один вид источников трудового права, является их внутрикорпоративный характер, который наделяет их чертами обязательности только применительно к членам одной производственно-трудовой корпорации».[[3]](#footnote-3) Иными словами, локальные нормы рассчитаны на персонально неопределенный круг лиц, состоящих с данной организацией в трудовых правоотношениях.

Локальные нормативные акты действуют непрерывно и постоянно. Их «неисчерпаемость» проявляется в том, что и после совершения предписаний, заложенных в них, они не прекращают свое действие.

5. Компетенция субъектов, уполномоченных создать нормативный акт, и процедура его принятия установлены ТК РФ, иными законами и правовыми актами. В отдельных случаях законодатель предоставляет субъектам нормотворчества право самим ввести процедуры принятия нормативного акта. Так, порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется сторонами в соответствии с ТК РФ и другими федеральными законами. При принятии локальных нормативных актов в случаях, не предусмотренных законодательством о труде, порядок разработки проекта локального документа, возможности его обсуждения с представительными органами работников определяются работодателем.

6. Документальное оформление. Локальный нормативный акт – это всегда письменный документ. Требования к его форме, языку, стилю изложения, структуре и содержанию, наличию соответствующих реквизитов (дата принятия, номер, наименование, регистрация и др.) регулируются в централизованном порядке, формируются учеными. Так, А.Ф. Шебанов подчеркивает, что «законодатель стремится дать предельно ясное и четкое словесное выражение каждой правовой нормы, чтобы наиболее полно, определенно и вместе с тем просто и доступно передать ее содержание... обеспечить единообразное понимание и исполнение правовых норм».[[4]](#footnote-4)

ТК РФ устанавливает требования как к форме акта (положения, инструкции, графики и т.д.), так и к структуре и содержанию некоторых локальных актов (коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка). Искажение формы или выход за пределы круга вопросов, решение которых предписано в конкретном акте, видимо, будет означать нарушение компетенции правотворческого органа. Письменная форма способствует единообразному пониманию сути акта. Она необходима для применения возможных санкций в случаях неисполнения локальных норм.

7. Предназначенность для регулирования социально значимых общественных отношений. Не все общественные отношения должны подвергаться правовому регулированию. Так, технические нормы возводить в ранг локального акта представляется нецелесообразным. Антипримером локального нормативного акта могут служить «Общие правила проведения генеральной уборки процедурного кабинета», которые опубликованы под рубрикой «Пример локального регулирования генеральных уборок» и рекомендованы главным врачам медицинских учреждений для утверждения».[[5]](#footnote-5)

Наряду с общими чертами, характерными для всех нормативных актов, локальным источникам права присущи следующие специфические особенности.

1. Они имеют подзаконный характер. В основе их формирования лежат правовые нормы общего действия, которые с учетом местных условий могут дополняться, уточняться или конкретизироваться. В соответствии со ст. 5 ТК РФ локальные акты вместе с актами органов местного самоуправления замыкают общую систему источников трудового права.

2. Основным, доминирующим субъектом локального нормотворчества является работодатель, который может (а в отдельных случаях обязан) принимать локальные нормативные акты в пределах своей компетенции. Причем в локальных актах, предусмотренных трудовым законодательством, воплощение воли работников, связанной с нормотворчеством, поставлено в зависимость от усмотрения работодателя. Локальные акты, специально не предусмотренные законодательством о труде, полностью находятся во власти работодателя, однако он должен руководствоваться предписаниями законодателя относительно их содержания и письменного уведомления о них работников за два месяца до их введения в соответствии с правилами ст. 73 ТК РФ.

3. Локальные нормативные акты предназначены только для внутреннего использования в рамках конкретной организации. Регулируя трудовые и иные тесно связанные с ними отношения, локальные акты отличаются наибольшей по сравнению с другими правовыми актами приближенностью к работнику. Это выражается в том, что с их помощью формируются содержание каждого трудового договора, устанавливается перечень информации о работнике и иные вопросы, касающиеся его персональных особенностей. Как правило, посредством реализации локальных норм работник получает вознаграждение за труд, дополнительные по сравнению с законодательством льготы и преимущества, выплачиваемые за счет средств организации.

Локальные акты закрепляют правила поведения участников совместного труда, характерные для данной организации. Помимо правовых норм, составляющих основное содержание локального нормативного акта, в нем закрепляются деловые обычаи (например, требование заполнять обходные листки при увольнении работников), деловые обыкновения (проведение «планерок» или выдача работникам письменных заданий), корпоративные традиции (чествование передовиков производства), этические нормы (встречать каждого клиента фирмы приветствием), эстетические нормы (ношение фирменной одежды).[[6]](#footnote-6)

4. Локальные нормы отличает быстрота реагирования на изменения в общественной организации труда. Они могут оперативно удовлетворять производственные потребности при узаконении различных интересов сторон. Они нередко принимаются в порядке эксперимента, чтобы проверить варианты их воздействия на работников, установить эффективность их практического применения. Выявленные упущения могут оперативно устраняться посредством внесения изменений и дополнений.

5. Гибкость в применении трудового законодательства к конкретным условиям производства и разнообразие локальных норм позволяют установить преимущества одних организаций перед другими. Это достигается фиксированием в локальных нормах благоприятных условий труда и социального климата, привлекательных моральных и материальных стимулов. Тем самым закрепляются социальные ориентиры, присущие данной организации. Н.Г. Александров отмечал: «Назначение таких локальных нормативных актов состоит в том, чтобы в установлении условий труда и его оплаты (в особенности дополнительной оплаты – премирования и т.п.) отразить специфику данного предприятия и общие итоги деятельности его коллектива и отдельных работников».[[7]](#footnote-7)

6. Нельзя не отметить социальную направленность локальных норм, поскольку их принятие нередко связано со смягчением негативных последствий рыночных отношений. В локальных актах (чаще всего в коллективных договорах) определяются обязанности работодателя, связанные с предоставлением работникам материальных пособий, ссуд на жилищное строительство, санаторно-профилактическое лечение и т.д.

7. Еще одно существенное назначение локальных норм – гармонизация интересов работников и работодателя посредством внедрения системы «сдержек» и «противовесов» сторон, раскрываемой во внутренних актах. Уступки сторон друг другу, взаимные обязательства и ответственность способствуют построению в коллективах цивилизованных отношений.

# 2. Субъекты локального нормотворчества

Источником нормотворческих полномочий частнохозяйствующего работодателя выступают не государственная или муниципальная власть, а его экономическая власть, проистекающая из факта правомерного обладания всеми факторами производства, включая труд. Работодатель реализует свои нормотворческие полномочия в пределах своей правосубъектности, устанавливаемой законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.[[8]](#footnote-8)

Работодатель, по общему правилу, не обязан принимать локальные нормативные правовые акты. Исключение из этого правила составляют: а) график ежегодных оплачиваемых отпусков, утверждаемый работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ); б) документы организации, устанавливающие порядок обработки персональных данных работников (п. 8 ст. 86 ТК РФ); в) инструкции для работников по охране их труда (ст. 212 ТК РФ).

2. С позиции особенностей создания все локальные нормативные акты следует подразделять на создаваемые работодателем: а) при участии представительного органа работников; б) в одностороннем порядке.

В свою очередь участие представительного органа работников в локальном нормотворчестве работодателя может выражаться в форме учета мнения этого органа либо в форме принятия акта по согласованию с ним. Необходимость учета мнения представительного органа работников не носит для работодателя характера всеобщей обязанности, адресованной ко всему локальному нормотворчеству. Напротив, такая обязанность возникает для него только в конкретных случаях, указанных в ТК РФ, других законах или подзаконных нормативных правовых актах либо коллективных договорах. Содержание конкретных статей ТК РФ возлагает данную обязанность на работодателя применительно к случаям:

а) утверждения графиков сменности (см. ст. 103 ТК РФ);

б) разделения рабочего дня на части (см. ст. 105 ТК РФ);

в) установления очередности предоставления оплачиваемых отпусков (см. ст. 123 ТК РФ);

г) утверждения системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, а также повышение оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (см. ст. ст. 135, 144, 147 ТК РФ);

д) принятия локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (см. ст. 162 ТК РФ);

е) утверждения правил внутреннего трудового распорядка (см. ст. 190 ТК РФ);

ж) разработки и утверждения инструкций по охране труда (см. ст. 212 ТК РФ).

Согласно ч. 3 ст. 8 ТК РФ случаи принятия работодателем локального нормативного правового акта по согласованию с представительным органом работников могут, но, разумеется, не должны предусматриваться в коллективном договоре или соглашениях.

Такая формулировка статьи ТК РФ, как более позднего закона, фактически блокирует возможность широкого толкования содержания п. 3 ст. 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,[[9]](#footnote-9) предусматривающего необходимость установления работодателями и их объединениями систем оплаты труда, форм материального поощрения, размеров тарифных ставок (окладов), а также норм труда по согласованию с соответствующими профсоюзными органами с последующим закреплением в коллективных договорах и соглашениях. Часть 3 ст. 8 ТК исходит из идеи о том, что обязанность работодателя по принятию локальных нормативных правовых актов по согласованию с представительным органом работников первоначально должна быть закреплена в коллективном договоре или соглашении для вполне определенных случаев. Иначе говоря, сначала должно иметь место введение в содержание коллективного договора или соглашения соответствующих условий и только затем возложение на работодателя обязанности принятия конкретного локального нормативного правового акта по согласованию с представительным органом работников. Кстати, этот орган не обязательно должен быть профсоюзным.[[10]](#footnote-10)

При отсутствии в организации представителей работников работодатель принимает любые локальные нормативные правовые акты в одностороннем порядке. Он имеет такую возможность и при наличии представителей работников, если закон, подзаконный акт, коллективный договор или соглашение не оговорили какую-либо форму участия представительного органа работников в локальном нормотворчестве работодателя. Например, закон не требует учета мнения представительных органов работников при принятии локальных нормативных актов, которыми утверждаются положения об аттестации работников, дополнительных отпусках, введении коллективной материальной ответственности и др. Соответственно работодатель вправе принимать данные акты самостоятельно, без участия представительных органов работников, если иное не предусмотрено коллективным договором либо соглашением.

# 3. Виды локальных нормативных актов

Характеристика любого правового явления была бы неполной без его классификации. Систематизация локальных нормативных актов позволяет отразить наиболее существенные черты, присущие данным источникам права.

Но вначале рассмотрим, как подразделяются централизованные нормы в зависимости от формы правового воздействия по установлению сферы локального регулирования трудовых отношений. По этому критерию различают:

а) императивные нормы, т.е. нормы, содержащие запрет или предписание. Так, ст. 133 ТК РФ предусматривает, что месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

б) дозволительные нормы, предоставляющие субъектам локального нормотворчества возможность регулировать свое поведение. Например, в соответствии с ч. 2 ст. 135 ТК РФ системы оплаты и стимулирования труда вводятся работодателем;

в) рекомендательные нормы устанавливают формы желательного поведения субъектов нормотворчества. Согласно ч. 1 ст. 135 ТК РФ системы заработной платы небюджетных организаций рекомендуется определять коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.[[11]](#footnote-11)

По способу создания можно выделить следующие локальные нормативные акты:

а) единоначальные – принимаемые непосредственно работодателем без участия представительных органов работников (как правило, это акты, не предусмотренные ТК РФ и иными правовыми актами);

б) совместные – принимаемые работодателем и представительными органами работников (например, коллективный договор, положения о порядке разработки и принятия коллективного договора или о комиссиях по трудовым спорам);

в) согласительно-договорные – принимаемые работодателем по согласованию с представительным органом работников (перечень таких актов устанавливается работодателем);

г) создаваемые работодателем с учетом мнения представительного органа работников (к ним относятся все документы, предусмотренные ТК РФ и иными правовыми актами);

д) утверждаемые коллегиальными органами управления юридического лица (например, положения о совете директоров, правлении и генеральном директоре);

е) принимаемые представительными органами работников (например, положения о забастовочных комитетах, советах ветеранов и иных органах общественной самодеятельности).

Исходя из их юридической природы, локальные акты делят на следующие группы:

а) единоначальные;

б) социально-партнерские (локальные акты, принимаемые с участием представительных органов работников);

в) корпоративные (в широком смысле это все локальные правила поведения, которые разработаны в организации, основанной на объединении лиц и капиталов, выражают волю ее коллектива и регулируют различные стороны деятельности организации.[[12]](#footnote-12) В узком смысле, на мой взгляд, сюда относятся внутренние документы организаций, посвященные в основном вопросам управления корпорациями (уставы, кодексы корпоративного поведения, положения об органах управления)).

В зависимости от сферы действия локальные нормативные акты можно распределить в группы общего и специального действия. Большинство из них, например, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда, положение об оплате труда распространяют свое действие на всех работников организации. Другие – на определенные категории работников (например, положения о структурных подразделениях, бригадах, премировании) или регулируют отдельные аспекты трудовых правоотношений (положения о выборах, об избрании по конкурсу, об аттестации и др.).

Такой критерий, как санкционирование локальных нормативных актов государством, позволяет назвать три типа локальных источников:

а) локальные акты, предусмотренные ТК РФ, т.е. акты, делегированные государством, которое определяет их основное содержание, сферу и сроки действия, порядок разработки и принятия;

б) локальные акты, не предусмотренные ТК РФ, но признаваемые иными правовыми актами, в том числе коллективными договорами и соглашениями. Последние определяют вопросы содержания и процедур принятия данных локальных актов

в) акты, не упомянутые централизованными и иными правовыми актами, но активно используемые работодателем.

Специально выделив локальные акты, предусмотренные законодательством о труде, законодатель тем самым закрепил презумпцию права работодателя на принятие данной группы актов. При этом соотношение локальных актов, предусмотренных и не предусмотренных трудовым законодательством, характеризуется не подчиненностью, а соподчиненностью.

Локальные нормы, конкретизируя и нередко дополняя, развивая общие нормы, тем самым становятся их продолжением. Небезынтересно проследить, в какие институты трудового права входят составной частью определенные локальные акты. Иными словами, предмет регулирования является основанием для деления локальных актов на такие группы:[[13]](#footnote-13)

а) уставы (положения) организации, определяющие порядок избрания на должность, замещения соответствующих должностей по конкурсу и назначения на должность или утверждения в должности (ст. 16 – 19 ТК РФ), регулируют вопросы возникновения трудовых правоотношений. Кроме того ст. 8 ТК РФ устанавливает возможность принятия локальных нормативных актов, не предусмотренных трудовым законодательством;

б) коллективный договор и положение о порядке разработки и заключения коллективного договора применяются для регулирования отношений социального партнерства. Коллективный договор имеет широкую сферу применения, за исключением отношений материальной ответственности, надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;

в) штатное расписание (ст. 57 ТК РФ), правила внутреннего трудового распорядка и локальные нормативные акты, имеющие отношение к трудовой функции работника (ст. 68 ТК РФ), локальные нормативные акты, посвященные персональным данным работника (ст. 86 – 88 ТК РФ), характерны для института трудового договора;

г) правила внутреннего трудового распорядка (ст. 91, 94 и др. ТК РФ), перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ), графики сменности, скользящие графики (ст. 102, 100 ТК РФ), локальный акты о разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ) характерны для института рабочего времени;

д) правила внутреннего трудового распорядка, графики отпусков (ст. 123 ТК РФ) и локальные акты о порядке и условиях предоставления дополнительных отпусков, а также о случаях продления (переноса) ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 116 и 124 ТК РФ) характерны для института времени отдыха;

е) локальные нормативные акты об индексации заработной платы (ст. 134), об оплате и стимулировании труда (ст. 135, 144), локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ), участвуют в формировании института оплаты труда;

ж) правила внутреннего трудового распорядка регулируют отношения, связанные с дисциплиной труда;

з) локальные нормативные акты о формах профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников характерны для соответствующего института трудового права;

и) положение об аттестации рабочих мест (ст. 212 ТК РФ), о комитетах (комиссиях) по охране труда (ст. 218 ТК РФ), инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ) характерны для института охраны труда;

к) положение о комиссии по трудовым спорам (ст. 384 ТК РФ) применяется для регулирования отношений при рассмотрении трудовых споров.

По содержанию локальные нормы могут быть классифицированы на материальные и процессуальные.

По степени обобщенности выделяются комплексные локальные акты (устав, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка) и текущие.

По форме выражения (наименованию) различают: а) договоры, соглашения; б) уставы, положения; в) правила; г) инструкции; д) перечни; е) графики; ж) процедуры; з) стандарты; и) случаи и порядки; к) приказы.

В зависимости от срока действия бывают локальные нормативные акты неопределенного действия (их большинство) и принятые на определенный срок (коллективные договоры, положения о премировании, соглашения по охране труда).[[14]](#footnote-14)

Итак, локальным нормативным актам присущи все признаки, характерные для правовых актов. Они, являясь низовым звеном системы трудового законодательства, могут быть отнесены как к источникам права, так и к правовым актам. Локальные акты обладают также специфическими признаками. В частности, их отличает приближенность к работнику, так как содержание трудового договора, вопросы персональных данных сотрудников, получение дополнительных льгот и преимуществ регулируются локальными источниками. Они закрепляют социальные ориентиры организации, направленные на смягчение негативных последствий рыночных отношений.

# 4. Разработка и порядок принятия локальных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, с участием профсоюзных и иных представительных органов, создаваемых работниками с участием трудовых коллективов (работников)

Как уже отмечалось, участие представительного органа работников в локальном нормотворчестве работодателя может выражаться в форме учета мнения этого органа либо в форме принятия акта по согласованию с ним. Необходимость учета мнения представительного органа работников не носит для работодателя характера всеобщей обязанности, адресованной ко всему локальному нормотворчеству. Напротив, такая обязанность возникает для него только в конкретных случаях, указанных в ТК РФ, других законах или подзаконных нормативных правовых актах либо коллективных договорах. Содержание конкретных статей ТК РФ возлагает данную обязанность на работодателя применительно к случаям:

а) утверждения графиков сменности (см. ст. 103 ТК РФ);

б) разделения рабочего дня на части (см. ст. 105 ТК РФ);

в) установления очередности предоставления оплачиваемых отпусков (см. ст. 123 ТК РФ);

г) утверждения системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, а также повышение оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (см. ст. ст. 135, 144, 147 ТК РФ);

д) принятия локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (см. ст. 162 ТК РФ);

е) утверждения правил внутреннего трудового распорядка (см. ст. 190 ТК РФ);

ж) разработки и утверждения инструкций по охране труда (см. ст. 212 ТК РФ).

Согласно ч. 3 ст. 8 ТК РФ случаи принятия работодателем локального нормативного правового акта по согласованию с представительным органом работников могут, но, разумеется, не должны предусматриваться в коллективном договоре или соглашениях.

Работодатель в предусмотренных ТК РФ случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников данной организации.

Выборный профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения (ст. 372 ТК РФ).

Разработка и порядок принятия таких локальных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, как коллективные договоры и соглашения, тесно связано с понятием социального партнерства. Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.[[15]](#footnote-15)

Основными принципами социального партнерства являются:

– равноправие сторон;

– уважение и учет интересов сторон;

– заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

– содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;

– соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;

– полномочность представителей сторон;

– свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

– добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

– реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

– обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;

– контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;

– ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.[[16]](#footnote-16)

Сторонами этой системы взаимодействия являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Они заключают коллективные договоры и соглашения, принимают на себя обязательства, их интересы подлежат согласованию.

Система социального партнерства включает следующие уровни:

– федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;

– региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;

– отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);

– территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;

– уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

Социальное партнерство осуществляется в формах:

– коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;

– взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;

– участия работников, их представителей в управлении организацией;

– участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Интересы работников организации при осуществлении социального партнерства представляет первичная профсоюзная организация. Однако эта норма должна применяться с учетом законодательства о профессиональных союзах и распространившейся практики создания профсоюза работников организации.

Закон о профсоюзах не дает определения понятия «профессиональный союз», хотя определяет такие термины, как «первичная профсоюзная организация», «общероссийский профсоюз» и др. (ст. 3). Таким образом, различие между первичной профсоюзной организацией какого-либо профсоюза и профессиональным союзом работников организации на законодательном уровне не определено.

Статья 4 Закона предусматривает, что права профсоюзов и гарантии их деятельности, закрепленные Законом, распространяются на все первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации), а также на образованные ими профсоюзные органы и на профсоюзных представителей в пределах их полномочий, а ст. 13 Закона предоставляет право на ведение коллективных переговоров и заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников профсоюзам, их объединениям (ассоциациям), первичным профсоюзным организациям и их органам.

Таким образом, надо признать, что интересы работников организации в системе социального партнерства может представлять как первичная профсоюзная организация, так и профсоюз работников организации.

На федеральном, региональном, территориальном и отраслевом уровнях при заключении соответствующих соглашений, проведении консультаций и согласовании направлений социально-экономической политики, создании и деятельности трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений работников представляют только профессиональные союзы, их территориальные организации, объединения профсоюзов (региональные, общероссийские). Другие представители работников на этих уровнях социального партнерства не участвуют.

В соответствии с Законом о профсоюзах в Российской Федерации действуют:

– профессиональные союзы – добровольные общественные объединения граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемые в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов, в т.ч. межрегиональные и общероссийские;

– организации профсоюза – территориальные и первичные;

– объединения профсоюзов – территориальные, межрегиональные, общероссийские.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.[[17]](#footnote-17)

Правовое обеспечение коллективно – договорного регулирования создается на основе требований Конвенции МОТ № 154 о коллективных переговорах (1981),[[18]](#footnote-18) предусматривающей необходимость принятия мер для содействия коллективным переговорам, в частности, создание регулирующих коллективные переговоры правил, органов и процедур разрешения разногласий, возникших в процессе переговоров.

Государственное регулирование коллективно-договорного процесса (включая разрешение коллективных трудовых споров) имеет целью:

а) упорядочить отношения социальных партнеров;

б) стимулировать развитие коллективно – договорного регулирования;

в) способствовать достижению фактического равенства партнеров путем установления специальных гарантий для представителей работников.

К государственным мерам, направленным на поддержку коллективных переговоров, относятся также законодательное закрепление минимума трудовых прав работников и участие государственных органов в разрешении коллективных трудовых споров. Государственный уровень гарантий выступает базовым для проведения переговоров, служит своего рода точкой отсчета. Существование установленных государством гарантий для работников рассматривается как стимул для их повышения в коллективно – договорных актах.[[19]](#footnote-19)

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

Второй косвенный регулятор, который направлен на достижение сторонами соглашения, – это существование государственной системы разрешения коллективных трудовых споров, возникших в процессе переговоров. В соответствии с действующим законодательством значительную роль в разрешении коллективных трудовых споров играет специальная государственная Служба по урегулированию коллективных трудовых споров, основным назначением которой является организация примирительных процедур (ст. 11 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»). Содействие независимой государственной Службы в создании примирительных органов, оказание консультационно-методической помощи, безусловно, вносят свой вклад в достижение взаимоприемлемых соглашений.

Выполнение второй функции государства – сотрудничество с институтами гражданского общества – происходит путем участия соответствующих государственных органов в работе трехсторонних органов и заключении соглашений.

В юридической литературе высказано мнение о том, что в механизме коллективно-договорного регулирования трудовых отношений государство выполняет особую роль – роль социального партнера.[[20]](#footnote-20) При этом «государство как социальный партнер в правовом механизме социального партнерства властными функциями не наделяется».[[21]](#footnote-21)

Итак, разработка и принятие коллективных договоров и соглашений осуществляется в рамках социального партнерства.

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

При недостижении 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 Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

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

При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.[[22]](#footnote-22)

Данное в статье 40 ТК РФ определение коллективного договора соответствует положениям международных документов в сфере труда, в частности Рекомендации МОТ № 91 «О коллективных договорах» (1951).[[23]](#footnote-23)

Коллективный договор является нормативным соглашением, т.е. актом, который заключается в договорном порядке, но наряду с конкретными обязательствами содержит нормы права.

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

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

Наряду с нормативными положениями коллективный договор содержит обязательственную часть – конкретные обязательства работодателя по обеспечению нормальных условий труда.[[24]](#footnote-24)

В отличие от ранее действовавшего законодательства Трудовой кодекс закрепляет модель «единого коллективного договора»: в организации независимо от количества представительных органов (профсоюзов и профсоюзных организаций) заключается один коллективный договор, распространяющий свое действие на всех работников данной организации. Такой подход в полной мере 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.

При недостижении согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение 3 месяцев с момента начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях. Одновременно составляется протокол разногласий, фиксирующий положения, по которым стороны не смогли прийти к согласию.

Очевидно, что это правило установлено для того, чтобы четко разграничить согласованные и несогласованные условия коллективного договора и не задерживать его подписание (а, следовательно, и предоставление работникам предусмотренных им льгот, преимуществ, норм, устанавливающих условия труда).

Неурегулированные разногласия после подписания коллективного договора могут быть предметом дальнейших переговоров либо предметом коллективного трудового спора.

Вопрос о выборе способа урегулирования разногласий должен решаться по соглашению сторон. Если стороны не достигли соглашения либо работодатель (его представители) уклоняется от продолжения коллективных переговоров, необходимо перейти к проведению примирительных процедур.

Коллективный договор может заключаться как на уровне организации в целом, так и на уровне обособленных структурных подразделений. При этом необходимо помнить, что в любом случае стороной коллективного договора выступает работодатель, т.е. организация.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами, которыми являются представители работников и работодателей. (О представителях уже достаточно подробно рассказывалось в п. 1 данной работы)

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

– формы, системы и размеры оплаты труда;

– выплата пособий, компенсаций;

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

– занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

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

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

– соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;

– экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

– гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

– оздоровление и отдых работников и членов их семей;

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

– отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

– другие вопросы, определенные сторонами.

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.[[25]](#footnote-25)

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.

Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.[[26]](#footnote-26)

Соглашение в отличие от коллективного договора заключается на других уровнях социального партнерства – федеральном, региональном, территориальном, отраслевом.

Соглашение заключается работодателями, объединенными в рамках отрасли, региона, территории. Их интересы на коллективных переговорах представляют объединения работодателей, иные представители работодателей. В том случае, когда соглашение предусматривает полное или частичное финансирование из бюджета (федерального, субъекта Российской Федерации, местного), оно должно заключаться с участием соответствующего органа исполнительной власти или местного самоуправления, который выступает в качестве представителя работодателей (одного из представителей работодателей) (ч. 6 ст. 35 ТК РФ).

Другой стороной соглашений выступают работники, занятые у данных работодателей. Представителями работников являются соответствующие профсоюзы и их объединения.

Соглашение в соответствии со статьей 45 ТК РФ устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

Приведенное определение, к сожалению, не в полной мере согласуется с теорией и практикой коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. Общие принципы регулирования отношений, входящих в предмет трудового права, устанавливаются на уровне федерального закона (ст. 2 ТК РФ), субъекты социального партнерства не могут решать таких важных вопросов. На практике соглашения в зависимости от уровня заключения устанавливают либо конкретные условия труда соответствующих категорий работников, либо общие обязательства сторон по обеспечению определенных трудовых прав и гарантий.

В отличие от коллективного договора, соглашение наряду с социально-трудовыми может регулировать и экономические отношения. Это понятие в ст. 45 ТК РФ не раскрыто.

Соглашения в зависимости от уровня и состава участников могут быть генеральными, региональными, территориальными, отраслевыми (межотраслевыми). При этом отраслевые (межотраслевые) соглашения заключаются на федеральном, региональном и территориальном уровнях.

Региональные законы о социальном партнерстве определяют виды соглашений, заключаемых в соответствующем субъекте Российской Федерации, и их содержание. Например, Закон Красноярского края «О социальном партнерстве»[[27]](#footnote-27) предусматривает заключение Краевого трехстороннего соглашения, краевых отраслевых (межотраслевых) соглашений, территориальных соглашений.

Соглашения могут быть двусторонними – заключаемыми работодателями и профессиональными союзами (объединениями профсоюзов), и трехсторонними – заключаемыми с участием органов исполнительной власти или органов местного самоуправления. Вид соглашения определяется по согласованию между представителями работников и работодателей.

По выбору сторон могут заключаться иные соглашения, например профессиональные, отраслевые, территориальные.[[28]](#footnote-28)

Следует отметить, что ч. 10 статьи 45 ТК РФ предусматривает возможность заключения соглашений на любом уровне социального партнерства, т.е. в современных условиях допустимы и соглашения на уровне организации, однако в этом случае они должны быть посвящены «отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений».

# Заключение

В связи с тем, что институт локального нормотворчества в сфере трудовых отношений появился в нашем законодательстве сравнительно недавно, существуют определенные проблемы при применении данных норм.

Например, термины, используемые ТК РФ при описании локальных источников, нуждаются в уточнении. Упоминая работодателя в качестве нормотворческого органа, законодатель забывает о работниках и некоторых других субъектах, которые могут наряду с работодателем участвовать в разработке локальных нормативных актов. Использование выражения «локальные нормативные акты организации» исключает из числа нормотворческих органов работодателя – физическое лицо.

В ТК РФ используется несколько схожих наименований локальных источников права: «локальные нормативные акты», «локальные нормативные акты организации», «локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем». Наиболее приемлемым, на мой взгляд, является понятие «локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права».

Выборный профсоюзный орган, обратившись с жалобой в государственную инспекцию труда или суд, «имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом». Да, действительно, отказ работодателя учесть мнение выборного профсоюзного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, является основанием для возникновения коллективного трудового спора (ст. 398 ТК РФ). Но реализация этого права на практике крайне затруднительна, скорее всего, невозможна. Дело в том, что до разрешения жалобы в суде или государственной инспекции труда практически нельзя побудить собрание или конференцию работников организации выдвигать вновь уже оспоренные нормативные положения и тем более объявлять забастовку. Ведь вполне вероятно, что суд или государственная инспекция труда отменит спорный локальный нормативный акт. В связи с этим можно было бы внести соответствующие изменения в законодательство, с целью создания механизмов для реализации данного права на практике.

# Список используемой литературы

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. Конвенция № 154 Международной организации труда «О содействии коллективным переговорам» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 – 1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1935 – 1938.
3. Рекомендация № 91 Международной организации труда «О коллективных договорах» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1042 – 1044.
4. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.06.2006) // СЗ РФ от 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3, СЗ РФ от 03.07.2006, № 27, ст. 2878.
5. Федеральный закон «Об объединениях работодателей» от 27.11.2002 № 156-ФЗ // СЗ РФ от 02.12.2002, № 48, ст. 4741.
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 29.06.2004) // СЗ РФ от 15.01.1996, № 3, ст. 148, СЗ РФ от 05.07.2004, № 27, ст. 2711.
8. Закон Красноярского края «О социальном партнерстве» от 25.06.2004 № 11-2090 (ред. от 26.11.2004) // Красноярский рабочий от 20.07.2004, № 105, Красноярский рабочий от 29.12.2004, № 196.
9. Анисимов А.Л. Основные права и обязанности работодателя // Трудовое право. – 2004. – № 3. – С. 64 – 65.
10. Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. – М., 2003.
11. Кашанина Т. В. Корпоративное (внутрифирменное) право: Учебное пособие. – М., 2003.
12. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. С.А. Панина. – М., 2002.
13. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2 т. – М., 2003. – Т. 1.
14. Лушникова М.А. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно – правовое исследование). – Ярославль: ЯрГУ, 1997.
15. Малько А. В. Субъективное право и законный интерес // Правоведение. – 2000. – № 3.
16. Миронов В.И. Постатейный комментарий Трудового кодекса Российской Федерации. – М., 2002.
17. Пигаркина Е.А., Леонтьева О.Г. Как правильно оформить трудовые отношения в коммерческой организации // Трудовое право. – 2004. – № 4 – 5.
18. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. – М., 1972.
19. Снигирева И.О. Конституционная основа трудового законодательства // Трудовое право. – 2004. – № 4 – 5.
20. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. Н. Г Александрова. – М., 1972.
21. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. – М., 2002.
22. Чуча С. Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в РФ. – М.: Вердикт, 2001.
23. Шебанов А. Ф. Нормативные акты советского государства: Лекции юридического факультета. – М., 1956.
1. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ от 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3, СЗ РФ от 09.05.2005, № 19, ст. 1752. [↑](#footnote-ref-1)
2. Миронов В.И. Постатейный комментарий Трудового кодекса Российской Федерации. – М., 2002. – С. 66. [↑](#footnote-ref-2)
3. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. – М., 2002. – С. 199 – 200. [↑](#footnote-ref-3)
4. Шебанов А. Ф. Нормативные акты советского государства: Лекции юридического факультета. – М., 1956. – С. 8. [↑](#footnote-ref-4)
5. См.: Главный врач. – 2002. – № 2. [↑](#footnote-ref-5)
6. См.: Кашанина Т. В. Корпоративное (внутрифирменное) право: Учебное пособие. – М., 2003. – С. 75 – 76. [↑](#footnote-ref-6)
7. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. Н. Г Александрова. – М., 1972. – С. 145 – 146. [↑](#footnote-ref-7)
8. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. С.А. Панина. – М., 2002. – С. 134. [↑](#footnote-ref-8)
9. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 29.06.2004) // СЗ РФ от 15.01.1996, № 3, ст. 148, СЗ РФ от 05.07.2004, № 27, ст. 2711. [↑](#footnote-ref-9)
10. Снигирева И.О. Конституционная основа трудового законодательства // Трудовое право. – 2004. – № 4. – С. 45. [↑](#footnote-ref-10)
11. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. – М., 1972. – С. 132. [↑](#footnote-ref-11)
12. См.: Кашанина Т. В. Указ. соч. С. 16. [↑](#footnote-ref-12)
13. Малько А. В. Субъективное право и законный интерес // Правоведение. – 2000. – № 3. – С. 38. [↑](#footnote-ref-13)
14. Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. – М., 2003. – С. 133. [↑](#footnote-ref-14)
15. Анисимов А.Л. Основные права и обязанности работодателя // Трудовое право. – 2004. – № 3. – С. 64 – 65. [↑](#footnote-ref-15)
16. Ст. 24 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ от 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3, СЗ РФ от 09.05.2005, № 19, ст. 1752. [↑](#footnote-ref-16)
17. Ст. 30 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ от 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3, СЗ РФ от 09.05.2005, № 19, ст. 1752. [↑](#footnote-ref-17)
18. Конвенция № 154 Международной организации труда «О содействии коллективным переговорам» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 – 1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1935 – 1938. [↑](#footnote-ref-18)
19. См.: Clegg Hugh A. Trade U№io№ism u№der Collective Bargai№i№g. 1976. P. 101. [↑](#footnote-ref-19)
20. См.: Лушникова М.А. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно – правовое исследование). – Ярославль: ЯрГУ, 1997. – С. 68. [↑](#footnote-ref-20)
21. Там же [↑](#footnote-ref-21)
22. Ст. 40 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ от 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3, СЗ РФ от 09.05.2005, № 19, ст. 1752. [↑](#footnote-ref-22)
23. Рекомендация № 91 Международной организации труда «О коллективных договорах» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1042 – 1044. [↑](#footnote-ref-23)
24. См.: Чуча С. Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в РФ. – М.: Вердикт, 2001. – С. 85. [↑](#footnote-ref-24)
25. Пигаркина Е.А., Леонтьева О.Г. Как правильно оформить трудовые отношения в коммерческой организации // Трудовое право. – 2004. – № 4 – 5. – С. 128. [↑](#footnote-ref-25)
26. Ст. 45 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ от 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3, СЗ РФ от 09.05.2005, № 19, ст. 1752. [↑](#footnote-ref-26)
27. Закон Красноярского края «О социальном партнерстве» от 25.06.2004 № 11-2090 (ред. от 26.11.2004) // Красноярский рабочий от 20.07.2004, № 105, Красноярский рабочий от 29.12.2004, № 196. [↑](#footnote-ref-27)
28. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2 т. – М., 2003. – Т. 1. – С. 201. [↑](#footnote-ref-28)