**Введение**

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

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

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

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

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

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

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

Задачи данного исследования можно сформулировать в соответствии с целью:

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

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

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

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

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

Понятие коллективного договора широко используется в юридической науке и правоприменительной практике. Отдельные проблемы правового регулирования заключения и исполнения коллективных договоров неоднократно рассматривались в правовой науке.

1. **Основные положения коллективного договора**
	1. **Понятие коллективного договора**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации договор – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Настоящий ТК РФ устанавливает правовые основы разработки, заключения и выполнения коллективных договоров и соглашений в целях содействия договорному регулированию социально – трудовых отношений и согласованию социально – экономических интересов работников и работодателей.

Такие задачи выполнимы, а цели достижимы лишь на основе социального партнерства. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (п. 1 ст. 15) прямо предусматривает, что отношения профсоюзов с работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами государственной власти и органами местного самоуправления строятся на основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений, их представителей, а также на основе системы коллективных трудовых договоров, соглашений.[[1]](#footnote-1)

Коллективный договор является разновидностью социально – партнерского регулирования трудовых отношений на уровне предприятия. Он выражает интересы двух социальных групп: наемных работников и работодателей. Такая разновидность партнерства получила наименование бипартизма. Другие разновидности социального партнерства возможны на более высоком уровне:

1. региона, отрасли – в форме региональных и отраслевых тарифных и иных социально – экономических соглашений;
2. на общегосударственном уровне – в форме генеральных соглашений.

Эти разновидности социального партнерства могут выражать интересы не только двух, но даже трех социальных групп: наемных работников (представленных обычно профсоюзами), работодателей (предпринимателей, собственников), государственных структур (министерства, правительство).

Социальное партнерство не должно вести к соглашательству с работодателями или, напротив, к постоянной острой конфронтации. Оно должно способствовать выработке таких позиций и договоренностей, которые позволяют удовлетворить интересы сторон в конкретных условиях, достичь компромисса, способного привести к установлению социального мира в организации, регионе, отрасли, стране в целом.

Говоря о понятии коллективного договора, нельзя не отметить, что в науке и на практике его рассматривают также в качестве института трудового права России. Будучи таковым, коллективный договор объединяет довольно обширную группу федеральных, республиканских, отраслевых и локальных норм права.

Совокупность юридических норм, образующих институт коллективного договора, относится к Общей части трудового права, поскольку они направлены на комплексное регулирование трудовых и организационно-управленческих отношений, а не каких-то их отдельных элементов. Нормы института коллективного договора выступают юридической формой установления условий труда, регулирования трудовых отношений между работодателем и работниками предприятия (независимо от его ведомственной принадлежности и формы собственности).

К заключению коллективного договора предъявляется ряд требований (принципов): соблюдение законодательства; полномочность представителей сторон; равноправие сторон; свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров; добровольность принятия обязательств; реальность обеспечения принимаемых обязательств; систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

Как институт трудового права и нормативно – правовой акт коллективный договор занимает свое место в иерархии иных правовых актов – законов, трудовых договоров (контрактов). Условия договоров, заключенных в соответствии с законодательством, являются обязательными для предприятий, на которые они распространяются. Условия коллективных договоров, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, недействительны. Запрещается включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, коллективными договорами и соглашениями.

Таким образом, концепция коллективного договора исходит из предположения широкого развития социально – партнерской правовой формы регулирования трудовых, социально – экономических и профессиональных отношений, установленной на допускаемой внезаконодательной основе, т.е. без участия законодателя. Но такое регулирование, однако, возможно лишь постольку, поскольку оно не идет вразрез с интересами государства и общества.[[2]](#footnote-2)

* 1. **Содержание, структура и реализация коллективного договора**

Под содержанием коллективного договора понимаются согласованные сторонами условия (положения), призванные регулировать трудовые, социально – экономические и профессиональные отношения на данном предприятии. Структурно указанные условия (положения) можно разделить на 3 вида: нормативные, обязательственные и информационные.

Нормативные условия (положения) коллективного договора – локальные нормы права, установленные сторонами в пределах их компетенции, которые распространяются на работников данного предприятия либо его производственной единицы. По целевой направленности нормативные положения призваны решать три группы правовых вопросов:

а) когда законодательство прямо предусмотрело колдоговорной порядок их разрешения;

б) когда существует явный пробел в законодательстве, но их разрешение колдоговорным путем не противоречит общим принципам права и законодательства;

в) когда общие положения законодательства уточняются (конкретизируются) применительно к особенностям данного предприятия (структурного подразделения)

Трудовой Кодекс РФ установил довольно четкое соотношение между нормативными положениями договора и законодательства. Говорится, что в коллективном договоре с учетом экономических возможностей предприятия могут содержаться более льготные трудовые и социально – экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и соглашениями. Это касается дополнительных отпусков, надбавок к пенсиям, досрочного ухода на пенсию, компенсации транспортных расходов и командировочных, иных дополнительных льгот и компенсаций. Помимо названных к числу наиболее часто встречающихся нормативных положений коллективного договора относятся нормы, устанавливающие: перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью для них дополнительных отпусков; порядок выдачи заработной платы, выдачу нарядов на сдельные работы до начала работы; льготы и преимущества при выдаче бесплатных путевок в дома отдыха, распределение жилой площади, выделение земельных участков для дачно – кооперативного строительства и т.п.

Нормы, содержащиеся в коллективных договорах, - это нормы – соглашения. В них проявляется взаимная воля сторон договора и воля государства (законодателя), предоставившего сторонам права по локальному правотворчеству.[[3]](#footnote-3)

Обязательственные условия коллективного договора представляют собой конкретные обязательства сторон с указанием сроков их выполнения и субъектов-исполнителей, ответственных за их выполнение. Эти условия действуют до их выполнения и выполнением погашаются.

Трудовой Кодекс РФ дает примерный перечень вопросов, по которым в договор могут включаться взаимные обязательства сторон. Этот перечень не исчерпывающий и носит рекомендательный характер. Так, в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

* форма, система и размер оплаты труда, денежное вознаграждение, компенсации, льготы;
* механизм регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей определенных коллективным договором;
* занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
* продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков;
* улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
* добровольное и обязательное медицинское страхование;
* соблюдение интересов работников при приватизации предприятий, ведомственного жилья;
* экономическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
* льготы для работников, совмещающих работу с обучением;
* отказ от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полнм их выполнении.[[4]](#footnote-4)

Информационные положения коллективного договора не вырабатываются сторонами, а отбираются из действующего законодательства, актов социального партнерства более высокого уровня (отраслевых, региональных) в той части, в какой они содержат общие нормы по вопросам регулирования труда, социально – экономических и профессиональных отношений, характерных и для работников данного предприятия. Конкретный отбор и включение этих положений в коллективный договор должен быть оптимальным, чтобы не перегружать его главного содержания – нормативных и обязательственных положений.[[5]](#footnote-5)

Под реализацией коллективного договора понимают осуществление на практике тех условий, которые составляют его содержание. Отметим, что при практической реализации коллективный договор будет адекватно выполнять свои функции только тогда, когда были соблюдены принципы заключения коллективного договора. Срок действия коллективного договора устанавливается Трудовым Кодексом РФ до 3-х лет. Вступление в действие договора Трудовым Кодексом РФ связывается с моментом подписания его сторонами либо с днем, установленным в самом коллективном договоре. По истечении названного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий. Трудовой Кодекс РФ нет универсального подхода к вопросу о действии коллективного договора по кругу лиц. Если на предприятии по уполномочению работников заключен единый коллективный договор, то он распространяется на всех работников предприятия, поскольку законом не установлено иное. При заключении отдельного коллективного договора или приложения к нему, защищающего специфические интересы работников по профессиональному признаку, такой коллективный договор или приложение к нему распространяются только на работников, от имени которых он заключен. Остается открытым вопрос о распространении коллективного договора на работников, принятых на предприятие после его заключения. На практике коллективный договор распространятся на всех работников предприятия, независимо от времени вступления их в трудовые отношения с данным работодателем. В некоторых коллективных договорах встречается запись о том, что на новых работников он распространяется в случае, если они выразили желание присоединиться к коллективному договору. Естественно, такое желание должно быть выражено в письменной форме. Однако, когда коллективный договор устанавливает более высокий уровень правовых гарантий для работников, чем индивидуальный трудовой договор нового работника действует коллективный договор. В течение срока действия коллективного договора по взаимному согласию сторон в его содержание могут вноситься изменения и дополнения. Порядок их внесения определяется коллективным договором, а в том случае, если он не определен – в порядке аналогичному заключению договора. При этом всякий раз в ходе пересмотра коллективного договора должен быть решен вопрос о возможности сохранения льгот для работников и выполнении других условий, предусмотренных прежним коллективным договором. В случае изменения состава, структуры, наименования органа управления организации коллективный договор сохраняет свое действие. Полностью сохраняет он свое действие и при расторжении трудового договора (контракта) с руководителем предприятия. При реорганизации предприятия коллективный договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации, а затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон. При смене собственника имущества предприятия действие коллективного договора сохраняется лишь в течение 3-х месяцев. В это период стороны могут начать переговоры о заключении нового коллективного договора или договориться о сохранении изменений и дополнений условий действующего коллективного договора. В случае ликвидации предприятия в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации. При этом законодательство гарантирует первоочередную защиту интересов работников, связанных с действием коллективного договора. Претензии работников по данному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемого предприятия до расчетов с бюджетом, кредитными организациями и прочими кредиторами. Размер средств, направляемых на удовлетворение претензий работников организаций по коллективному договору определяется и распределяется по структурным подразделениям и среди работников ликвидационной комиссией по согласию с представителями работников, подписавшими коллективный договор и приложения к нему.[[6]](#footnote-6)

1. **Стороны и порядок заключения коллективного договора**
	1. **Стороны коллективного договора**

Из понятия коллективного договора вытекает его двусторонний характер. Одной его стороной является коллектив работников в лице его представителей. Представителями работников согласно Трудовым Кодексом РФ являются:

1. Органы профессиональных союзов, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставом;
2. Органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании (конференции) работников предприятия и уполномоченные ими.

Если со стороны работников выступают одновременно несколько представителей, то в течение 5 календарных дней формируется единый представительный орган для ведения переговоров, разработки единого проекта и заключения единого коллективного договора. Порядок образования такого органа, нормы представительства различных органов устанавливаются по договоренности между органами, имеющими право на ведение переговоров. «Создание вышеназванного органа целесообразно оформить протоколом или специальным решением, подписанным всеми его участниками. В нем можно отразить состав единого представительного органа, его полномочия и порядок их осуществления».[[7]](#footnote-7) Если согласие в объединенном представительном органе не достигнуто, то общее собрание (конференция) трудового коллектива принимает наиболее приемлемый проект коллективного договора и поручает органу, разработавшему этот проект на его основе провести переговоры и заключить после утверждения общим собранием (конференцией) коллективный договор от имени трудового коллектива с работодателем. Таким образом, и в этом случае стороной коллективного договора является весь трудовой коллектив предприятия. Его собрание (конференция) может принять коллективный договор даже, если члены одного из представительных органов и не согласны с ним. Закон дал здесь право трудовому коллективу решать вопрос окончательного принятия одного из представленных проектов коллективного договора.[[8]](#footnote-8) Представительный орган вправе также самостоятельно вести переговоры и заключать коллективный договор от имени представляемых им работников или предлагать и заключать приложение к единому коллективному договору, защищающее специфические интересы представляемых работников по профессиональному признаку. Такое приложение является неотъемлемой частью коллективного договора и имеет равную с ним юридическую силу. В этом случае стороной коллективного договора также является весь трудовой коллектив предприятия, но представленный различными представительными органами как по основному тексту коллективного договора, так и по указанному приложению к нему.[[9]](#footnote-9) Заметим, что Трудовой Кодекс РФ запрещает ведение переговоров и заключение коллективного договора от имени работников организациями или органами, созданными или финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти и хозяйственного управления, политическими партиями, за исключения случаев финансирования, предусмотренных законодательством. Второй стороной коллективного договора является работодатель непосредственно либо его полномочный представитель. Представителями работодателя являются руководители организаций или другие полномочные лица. Последние могут быть названы в уставе организации или ином нормативном акте, например, доверенности, приказе и т.д. При этом лица, представляющие работодателя не имеют право представлять работников. От сторон коллективного договора следует отличать субъектов-исполнителей, указанных в коллективном договоре, как ответственных за выполнение конкретного обязательства по данному договору. Таким образом, в коллективном договоре есть следующие обязанные по нему субъекты:

1. Работодатель как собственник производства и сторона договора;
2. Представитель работодателя;
3. Трудовой коллектив как сторона договора;
4. Представительные органы, отстаивающие интересы трудового коллектива работников;
5. Субъекты – исполнители по отдельным обязательства.

Порядок заключения коллективного договора Коллективный договор заключается между полномочными представителями работников и работодателей. Заключению коллективного договора предшествуют коллективные переговоры, в ходе которых разрабатывается проект коллективного договора. Порядок проведения коллективных переговоров определяется полномочными представителями работников и работодателей. Ни одна из сторон не должна уклоняться от ведения коллективных переговоров по поводу заключения коллективного договора. Полномочные представители работодателя, виновные в уклонении от ведения коллективных переговоров с полномочными представителями работников, могут быть привлечены к административной ответственности.

Коллективный договор подписывается имеющими надлежащие полномочия представителями работников и работодателей. Представители работников, которые не участвовали в коллективных переговорах, также могут подписать коллективный договор в качестве представителей работников. Коллективный договор вступает в действие с момента его заключения, то есть подписания уполномоченными представителями работников и работодателя, либо с иного срока, установленного в коллективном договоре. Однако после подписания представительный орган работников, уполномоченный надлежащим образом на заключение коллективного договора, утрачивает полномочия на представительство всех работников организации. После заключения коллективного договора представителем работников при реализации его положений является профсоюз, членами которого они являются. В связи с чем этот профсоюз и признается стороной коллективного договора, т.е. полномочным представителем работников, на которых он распространяется. Таким образом, после заключения коллективного договора все без исключения представители работников, действующие в организации, могут выступать от имени стороны коллективного договора и требовать его исполнения, а также признания недействующим или недействительным.[[10]](#footnote-10)

В соответствии с ч. 1 ст. 43 ТК РФ коллективный договор заключается на срок не более трех лет. Изменениями, внесенными в ч. 2 ст. 43 ТК РФ, предусмотрена возможность неоднократного продления коллективного договора каждый раз на срок не более трех лет.

Следует иметь в виду, что истечение срока действия коллективного договора не освобождает от обязанности выполнить его условия. Например, если в коллективном договоре предусмотрено повышение заработной платы работникам организации, но оно не состоялось в период его действия, работники и их представители вправе потребовать исполнения данного условия коллективного договора в судебном порядке. При рассмотрении подобных заявлений следует руководствоваться закрепленным в ст. 24 ТК РФ принципом обязательности выполнения условий коллективного договора. Применение данного принципа в рассматриваемой ситуации означает, что исполнением коллективного договора считается не истечение срока его действия, а реализация содержащихся в нем положений. В силу чего и после истечения срока действия коллективного договора судебные органы обязаны вынести решение, обеспечивающее реализацию содержащихся в нем положений, поскольку обязательства по коллективному договору не погашаются сроком его действия, они остаются обязательными для исполнения и по истечении срока действия коллективного договора. Принцип обязательности условий коллективного договора означает, что его условия должны быть обязательно реализованы, а не забыты после истечения срока действия данного договора. Причем и заключение нового коллективного договора не освобождает от обязанности исполнения условий прежнего коллективного договора. Основанием для отказа от исполнения условий коллективного договора является заключение соответствующего соглашения об освобождении от их исполнения между полномочными представителями работников и работодателя, а также признание этих условий недействующими или недействительными в судебном порядке. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор, в том числе и по отмене части его положений, на основании ст. 44 ТК РФ предполагает прохождение процедур, предусмотренных для заключения коллективного договора. Иными словами, для внесения указанных изменений необходимо вновь оформить надлежащим образом полномочия представителей работников и работодателей на внесение изменений в действующий коллективный договор.

В соответствии с ч. 4 ст. 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие при измененении наименования организации, расторжении трудового договора с руководителем организации. Таким образом, изменение состава лиц, представляющих работодателя, а также названия организации не может стать основанием для изменения или прекращения коллективного договора.

В ч. 5 ст. 43 ТК РФ говорится о том, что при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. После проведения реорганизации коллективный договор прекращает свое действие. Однако прекращение действия коллективного договора не может стать основанием для освобождения от выполнения содержащихся в нем обязательств. Применение принципа обязательности условий коллективного договора при реорганизации означает, что обязательства по нему переходят к вновь созданным организациям в соответствии с разделительным балансом. Поэтому и при реорганизации прекращение коллективного договора не освобождает от обязанности выполнить его условия.

В ч. 6 ст. 43 ТК РФ предусмотрено, что при смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности, т.е. до момента государственной регистрации права собственности. По истечении трех месяцев со дня появления нового собственника у организации коллективный договор прекращает свое действие. Однако прекращение коллективного договора не освобождает от обязанности выполнить содержащиеся в нем условия, которые не были выполнены новым собственником в течение трех месяцев. И в данном случае действует принцип обязательности условий коллективного договора, в силу которого прекращение коллективного договора не освобождает от обязанности выполнить содержащиеся в нем условия. Новый собственник и полномочные представители работников могут в течение указанных трех месяцев внести изменения в коллективный договор с соблюдением процедур, предусмотренных законодательством для заключения коллективного договора.

В соответствии с ч. 7 ст. 43 ТК РФ любая из сторон коллективного договора при реорганизации или смене формы собственности организации вправе направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего договора на срок до трех лет. И в этом случае действует принцип обязательности условий прежнего коллективного договора, который не позволяет отказаться от их выполнения по причине заключения нового коллективного договора. Обязательства по прежнему коллективному договору могут быть отменены лишь решением полномочных представителей работников организации и работодателя.

При ликвидации организации коллективный договор на основании ч. 8 ст. 43 ТК РФ сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации. Следовательно, ликвидационная комиссия становится стороной коллективного договора, которая обязана в период ликвидации обеспечивать выполнение его условий. Таким образом, принцип обязательности условий коллективного договора применяется при реорганизации, смене формы собственности организации, а также при ликвидации организации.

* 1. **Ответственность за нарушение коллективного договора**

Как и любой другой вид соглашения или договора, коллективный договор может быть эффективным лишь в случае, когда стороны предусматривают реальную ответственность в случае нарушения и невыполнения своих обязательств.

Законодательство предусматривает в этих случаях различные виды ответственности (прежде всего административной) для работодателей и их представителей. Лица, же представляющие профсоюзы или иные уполномоченные работниками представительные органы, такой ответственности не несут (хотя ее наступление возможно, например, в случае если возможный конфликт дойдет до стадии забастовки и она будет признана незаконной).[[11]](#footnote-11)

Трудовой Кодекс РФ предусматривает несколько видов правонарушений, которые могут повлечь административную ответственность в виде штрафа.

Во – первых, такая ответственность наступает в случае уклонения от участия в переговорах или нарушения установленных для этого сроков.

Во – вторых, существует ответственность за нарушение и невыполнение уже заключенного коллективного договора, соглашения. В этом случае лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, соглашению, подвергаются штрафу до стократной величины минимального размера оплаты труда, налагаемому в судебном порядке.

По требованию профсоюза, иного уполномоченного работниками представительного органа собственник, орган хозяйственного управления обязаны принять меры, предусмотренные законодательством, к руководителю, по вине которого нарушаются и не выполняются обязательства коллективного договора.

В – третьих, предусмотрена ответственность за непредоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля. Лица, представляющие работодателя, виновные в сокрытии информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашений, несут дисциплинарную ответственность или подвергаются штрафу в размере до трехкратной величины минимального размера оплаты труда, налагаемому в судебном порядке.

Порядок и сроки рассмотрения дел о наложении штрафов, предусмотренных настоящим Законом, регламентируются Кодексом РФ об административных правонарушениях.

Указанные дела рассматриваются по представлениям сторон коллективного договора, соглашения, соответствующих комиссий либо по инициативе прокурора.[[12]](#footnote-12)

**Заключение**

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

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

Таким образом, подводя итог работы, можно сделать следующие выводы: Необходимо продолжать совершенствование нормативно-правовой базы социального партнерства, причем вопросы совершенствования федерального законодательства, касающиеся регулирования социально-трудовых отношений, определения сфер ответственности, установления штрафных санкций, проведения забастовок, разрешения коллективно-трудовых споров, соблюдения коммерческой тайны, социальных стандартов должны решаться в рамках Трудового кодекса РФ, а не путем принятия отдельных законодательных актов. В частности в ТК РФ ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения и ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения предусмотрена для всех сторон переговоров, а фактически наказание предусмотрено только для работодателя и лиц, представляющих работодателя, не затрагивая работников и их представителей. Предполагается спорным отнесение коллективного договора к одному из видов правовых актов. Предлагается относить коллективные договоры к нормативно-правовым договорам, а не к нормативно-правовым актам. Согласно ч. 4 ст. 40 ТК РФ: «Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в её филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях». Но согласно ст. 54 и 55 ГК РФ существуют два подразделения: «структурное подразделение» и «обособленное подразделение». Структурное подразделение юридического лица может находится в пределах места нахождения юридического лица. Обособленные подразделения (только филиалы и представительства – ст. 55 ГК РФ) – за пределами места нахождения юридического лица. «Обособленные структурные» подразделения ГК РФ не предусмотрены.

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

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

С позиции ГК РФ дискуссионной представляется и ч. 5 ст. 43 ТК РФ: «При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности». Согласно п. 3 ст. 213 ГК РФ имущество, внесенное учредителями, в качестве вкладов в коммерческие и не коммерческие организации, кроме государственных и муниципальных, является частной собственностью юридических лиц.[[13]](#footnote-13) Следовательно, «смена формы собственности» в этих организациях вряд ли возможна. Соответственно данное положение следует исключить из ТК РФ, как не имеющее практического применения.

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

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

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

Для этого представляется необходимым:

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

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

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

**Список использованной литературы**

1. Российская Федерация. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года // Российская газета. – 1993. 25 дек. С.3 – 6.; Российская газета. – 2009. – 21 янв. – С.3 – 5.
2. Российская Федерация. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 30 декабря 2001 года №197 – Ф3 // Собрание законодательства РФ. – 2002. - №1. – С. 3.
3. Российская Федерация. Гражданский Кодекс Российской Федерации: принят Государственной Думой 21 октября 1994 года // 30 ноября 1994года № 51-ФЗ.
4. Российская Федерация. Закон О занятости населения: Закон РФ от 19 апреля 1991 года №1032 – 1 (ред. от 31.12.2005 N 199-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. – 1996. - №17. – С. 1915. Александрова А.В. Заработная плата на современном предприятии. – М.: Книжный Мир, 2002. – С. 424. Анисимов Л.Н. Расторжение трудового договора по Трудовому кодексу РФ. – М.: Бератор- Пресс, 2003. – С. 299.
5. Анисимов Л.Н. Трудовые договоры. Трудовые споры. – М.: Бератор – Пресс, 2002. – С. 344. Бугров Л.Ю. Понятие и классификация коллективных соглашений в российском трудовом праве // Государство и право. – 2002. - № 4. – С. 36 – 41.
6. Время отдыха: Постатейный комментарий к разделу V Трудового кодекса Российской Федерации / Бочарникова М.А. – М.: Юринформцентр, 2002.- 108 с.
7. Лазарев В.В. Федеральный закон «Об основах охраны труда» и Трудовой кодекс РФ // Человек и труд. – 2001. - № 3. – С. 62 – 64.
8. Лютов Н.Л. Понятие и предмет коллективных трудовых споров // Государство и право. – 2003. - № 1. – С. 50 – 56. Мелихов В. М. Трудовое право России: Учебник для вузов / А. Я. Рыженков, С. А. Шаронов.: Юрайт, 2010. – 553с.
9. Сафонов В.А. Трудовое право России. 3-е изд., перераб.и доп. / Юрайт, 2010. – 671с.
10. Трудовое право России: Учебник для вузов / Под ред. Маврин С.П., Хохлова Е.Б.: Норма, 2010. – 656с.
11. Миронов В.И. Трудовое право: Учебник для вузов / Питер, 2009. – 864с.
12. Смоленский М.Б. Трудовое право РФ / 3-е изд., испр. и перераб.: Феникс, 2009. – 317с.

# Хохлов Е.Б. Трудовое право России прогрессивный: Учебник для вузов / Сафонов В.А.: Юрайт, 2009. – 671с.

# Зыкова И.В. Трудовое право: Курс лекций / Ось, 2009. – 240с.

# Акопов Д.Р. Трудовое право: учебное пособие / Бердычевский В.С., Сулейманова Г.В.: Юрайт, 2009. – 505с.

1. Трудовое право России: Практикум / п/р В.А.Абалдуева, А.М.Бабицкого.: Ай Пи Эр Медиа, 2009. – 272с.

# Буянова М. О. Трудовое право России. Учебное пособие / Проспект, 2009. – 240с.

# Соловьев А.А. Трудовое право: Конспект лекций. В помощь студенту / А-Приор, 2009. – 208с

1. Российское трудовое право. Учебник для вузов. Под ред. А.Д. Зайкина. – М.: Изд. группа ИНФРА-М – НОРМА, 1997. Трудовое право России: Учебник/ Т.В. Иванкина, С.П. Маврин, Е.В. Магницкая и др. Под ред. А.С. Пашкова. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербурского ун-та, 1993.
2. Дятишева А.П. Коллективные договоры и соглашения. Трудовые конфликты. – М.: «Экспертное бюро», 1998.
3. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. – М.: Юристъ, 1995.
1. Анисимов Л.Н. Трудовые договоры. Трудовые споры. – М.: Бератор – Пресс, 2002. – С. 154. [↑](#footnote-ref-1)
2. Мелихов В. М. Трудовое право России: Учебник для вузов / А. Я. Рыженков, С. А. Шаронов.: Юрайт, 2010. – С. 353 [↑](#footnote-ref-2)
3. Трудовое право России: Учебник: Учебник для вузов / Отв. Ре. Е.Б. Хохлов.- М.: Юристъ, 2002, С. 88-89. [↑](#footnote-ref-3)
4. Российское трудовое право. Учебник для вузов. Под ред. А.Д. Зайкина. – М.: Изд. группа ИНФРА-М – НОРМА, 1997, С. 132. [↑](#footnote-ref-4)
5. Трудовое право России: Учебник/ Т.В. Иванкина, С.П. Маврин, Е.В. Магницкая и др. Под ред. А.С. Пашкова. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербурского ун-та, 1993, С. 90. [↑](#footnote-ref-5)
6. Миронов В.И. Трудовое право: Учебник для вузов / Питер, 2009. – С.491 [↑](#footnote-ref-6)
7. Дятишева А.П. Указ. соч. – с. 8. [↑](#footnote-ref-7)
8. См. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Указ. соч. – с. 131. [↑](#footnote-ref-8)
9. См. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Указ. соч. – с. 131. [↑](#footnote-ref-9)
10. Акопов Д.Р. Трудовое право: учебное пособие / Бердычевский В.С., Сулейманова Г.В.: Юрайт, 2009. – С. 301 [↑](#footnote-ref-10)
11. Трудовое право России: Практикум / п/р В.А.Абалдуева, А.М.Бабицкого.: Ай Пи Эр Медиа, 2009. – С. 240 [↑](#footnote-ref-11)
12. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. – М.: «Дело Лтд», 1995, С. 53-54. [↑](#footnote-ref-12)
13. Российская Федерация. Гражданский Кодекс Российской Федерации: принят Государственной Думой 21 октября 1994 года // 30 ноября 1994года № 51-ФЗ. [↑](#footnote-ref-13)