**1.ВВЕДЕНИЕ**

В связи с тем, что Россия перешла на более высокий уровень своего развития, с введением демократических основ в жизнь людей, назрела необходимость изменения во всех отраслях права, в том числе, естественно и в трудовом праве. Поэтому в 1992 году был принятЗаконРФ**"**Околлективных договорах и соглашениях". Он сыграл и продолжает играть важную роль в регулировании взаимоотношений работников и работодателей. Закон вступил в действие, когда кардинальные преобразования в экономике только начинались, мно­гие вопросы еще не были решены, а правоотношения не урегулированы, не были достаточно ясны экономические, социальные, политические последс­твия осуществляемых реформ.

Прошедшее в тех пор время позволило развиться многообразию видов собственности и организационно-правовых форм организаций, более четко проявились нерешенные вопросы во взаимоотношениях между работниками и работодателями, определилась роль государства и пределы его вмешатель­ства в регулирование трудовых отношений. При этом усилилась тенденция к децентрализации в установлении условий труда и его оплаты. Так, госу­дарство оставляет за собой определение минимально необходимого уровня трудовых прав и гарантий для работников, а более высокий их уровень может определяться и на практике нередко определяется нормативными правовыми актами, принимаемыми в согласительном порядке, то есть, нап­ример, путем принятия коллективных договоров между работниками и работодателями, что и опреде­ляет возросшую роль коллективных договоров.

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

В первоначальной редакции закон просуществовал три года. За этот относительно небольшой срок он в некоторых своих частях отстал от из­менений, произошедших в экономике, политике, обществе. Возникла потребность приведения его в соответствие с обновляющимися и развивающи­мися общественными отношениями. Кроме того с 1992 года в Российской Федерации был принят ряд основополагающих законов. Это, во-первых, Конституция Российской Федерации, Гражданский кодекс РФ, Федеральные законы "О общественных объединениях","О порядке разрешения коллектив­ных трудовых споров" и ряд других.

Перечисленные выше обстоятельства потребовали внесения изменений и дополнений в Закон "О коллективных договорах и соглашениях" для при­ведения его в соответствие с существующей социально-экономической си­туацией, условиями складывающегося рынка, новым правовым полем. Кроме того вступление России в цивилизованное мировое сообщество потребовало внедрение в трудовые правоотношения конкретных международных норм, а также более полного учета отечественной и зарубежной практики.

20 октября 1995 года Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации приняла, а 24 ноября того же года Президент РФ подписал Федеральный закон " О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях". Этот закон был официально опубликован в "Российской газете" 5 декабря 1995 года и с этой даты вступил в силу.

 В введении я описал основные изменения, произошедшие в законодательстве в последние годы. В основной части своей работе мне хотелось бы поподробнее проанализировать законы и иные нормативные акты, относящиеся к моей теме, а также рассказать о самом коллективном договоре, как одном из оновных источников гарантий прав субъектов трудового права.

**2. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Согласно действующему законодательству коллективным договором является правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства (далее работники организации) с работодателем.[[1]](#footnote-1)1 При этом в отличие от ранее действовавшего закона

стороной коллективного договора высту­пает не администрация предприятия, а именно работодатель. При этом в Законе от 24 ноября 1995 года введены понятия (в качестве сторон кол­лективного договора) : "представители работников" и "представители ра­ботодателей".

Представители работников

Работники - это самое общее определение лиц,состоящих в трудовых правоотношениях. Их можно объединять по самым разным критериям: отрас­ли,профессии, членству в профсоюзе и др.

Представители работников - это органы проф­союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соот­ветствии с их уставами, а также органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании (конференции) работников организации и уполномоченные им.[[2]](#footnote-2)

При этом органам общественной самодеятельности для представления работников при коллективных переговорах и в коллективных договорах требуется специальное уполномачивание. Профсоюзные же органы полномоч­ны представлять работников на коллективных переговорах и на заключении коллективных договоров в силу своего устава, которое должно содержать право на такое представительство.[[3]](#footnote-3)2

Международно-правовыми нормами непрофсоюзные представители работников признаются как бы "второстепенными" участниками коллективно-договорного процесса, что связано с практикой большинства стран, в которых профсоюзы являются наиболее авторитетными и общественно значимыми организациями трудящих­ся.3

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

В соответствии с Федеральным законом "О профессиональных сою­зах, их правах и гарантиях деятельности" профсоюзам, их объединениям, первичным организациям также предоставлено право на ведение коллектив­ных переговоров и заключение коллективных договоров от имени работни­ков. В нем предусмотрено общее право профсоюзов на представительство и защиту прав и интересов работников.[[4]](#footnote-4)1

Отношения профсоюзов, первичных профсоюзных организаций и их ор­ганов с другими представителями работников (органами общественной са­модеятельности) строятся на основе сотрудничества. При этом Законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" прямо ус­тановлено, что наличие иных представительных органов в организации не может использоваться для воспрепятствования деятельности профсоюзов.[[5]](#footnote-5)2

В коллективно-договорной практике участвует первичная профсоюз­ная организация. Это - добровольное объединение членов профсоюза, ра- ботающих,как правило, в одной организации независимо от формы собс­твенности и подведомственности, действующее на основании общего поло­жения, принятого им в соответствие с уставом, или на основе общего по­ложения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсою­за. То есть положение о первичке может быть утверждено отдельно, а мо­жет являться составной частью устава профсоюза. Однако во всех случаях в положении о первичной профсоюзной организации должно содержаться право представлять работников в коллективных переговорах и при заклю­чении коллективных договоров с работодателями. Это необходимо для обеспечения законности представительства интересов работников их проф­союзной организацией.[[6]](#footnote-6)1

При отсутствии единого представительного органа работников зако­нодатель предусматривает, что каждый представитель вправе са­мостоятельно вести переговоры от имени уполномочивших его работников и заключать отдельный коллективный договор или предлагать заключить при­ложение к коллективному договору, защищающее специфические интересы представляемых работников по профессиональному признаку. Вместе с тем более предпочтительным является объединение нескольких представителей и заключение с работодателем единого коллективного договора.[[7]](#footnote-7)2

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

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

Представители работодателей

Представители работодателей - это руководители организации или другие полномочные в соответствии с уставом (положением) организации или иными правовыми актами и лица,полномочные органы объединений рабо­тодателей, иные уполномоченные работодателями органы.[[8]](#footnote-8)1

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

Однако любые представители работодателя должны иметь соответс­твующие полномочия, зафиксированные в уставе организации либо в ином правовом акте. Таким актом может быть решение правления, совета дирек­торов, приказ (распоряжение) руководителя организации и т.д.[[9]](#footnote-9)2

Несмотря на то, что полномочия по ведению коллективного договора от имени работодателя руководитель организации своим приказом может предоставить и

определенному должностному лицу из руководящего состава организации (например, своему заместителю, начальнику Отдела труда и заработной платы и др.), подписание коллективного договора от имени работодателя желательно осуществить самому руководителю организации как лицу, отвечающему за ее деятельность, распорядителю ее средствами, имуществом, другими ценностями, составляющим материальную основу кол­лективного договора.

*Документальное подтверждение представительских полномочий от имени сторон коллективного договора - одно из решающих условий призна­ния юридической силы этого правового акта.* В этой связи представитель­ские полномочия сторон должны быть тщательно оформлены, чтобы не воз­никали сомнений в легитимности заключенных ими договоров.[[10]](#footnote-10)1

**3. ВЕДЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ**

Право на ведение коллективных переговоров от имени работников, как было сказано выше, предоставляется их представителям. На первом месте в качестве представителей работников выступают профсоюзы.

При этом, если в организации действует один профсоюз, то интере­сы работников при переговорах и заключении коллективного договора представляет этот профсоюз. Если в организации нет профсоюзной органи­зации, то вопрос о представительстве работников на переговорах и при заключении коллективного договора определяет общее собрание (конференция) работников.[[11]](#footnote-11)2 Если в организации несколько профсоюзных организаций, то ими в течение пяти календарных дней формируется единый представи­тельный орган для ведения переговоров, разработки единого проекта и заключения единого коллективного договора. Представлять интересы ра­ботников-не членов профсоюза может быть доверено ими профсоюзному ор­гану ( или одному из профсоюзных органов), функционирующему в органи­зации.

Особое значение приобретает содержащееся в Законе запреще­ние вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры от имени работников лицам, представляющим работодателей. Так, даже если работниками для ведения переговоров уполномочен Совет трудового кол­лектива, куда входят сотрудники администрации предприятия, этот СТК не может от имени работников вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор.[[12]](#footnote-12)1

Инициатива проведения коллективных переговоров может принадлежать любой стороне - работникам или работодателю. Со стороны работников такая инициатива выражается непосредственно путем принятия соответствующего решения либо органом профсоюзной организации,имеющей на то полномочия в соответствии с ее уставом или положением, либо на собрании первичной профорганизации, либо на общем собрании (конферен­ции) работников организации.[[13]](#footnote-13)2

Законом предусматривается,что работодатели,органы исполни­тельной власти и органы местного самоуправления обязаны вести перего­воры по социально-трудовым вопросам, предлагаемым для рассмотрения представителями работников. Та же обязанность закреплена и в Федераль­ном законе "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятель­ности". За уклонение от участия в переговорах наступает административ­ная ответственность.[[14]](#footnote-14)3 Кроме того этим Законом предусмотрено, что органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и предс­тавители работодателей обязаны предоставлять представителям работников имеющуюся у них информацию, необходимую для коллективных переговоров.

Исходя из сущности Закона от 24 ноября 1995 года, коллективный договор уже можно заключать при достижении договоренности по основным или по большинству вопросов (разумеется в пределах согласованных воп­росов). По другим вопросам можно продолжать обсуждения, и при достиже­нии согласия вносить соответствующие изменения и дополнения в коллек­тивный договор.

Если стороны в ходе переговоров не смогли прийти к согласию по ряду вопросов, то разрешение разногласий осуществляется в соответствие с Федеральным законом "О порядке разрешения коллективных трудовых спо­ров".[[15]](#footnote-15)1

Коллективные переговоры - важное и ответственное для работников и для работодателя дело. Оно требует значительного времени, сил, зна­ний, умения вести переговоры. Настойчивость представителей работников зачастую не нравиться представителям работодателя. Именно поэтому в новой редакции Закона предусмотрено, что лица, участвующие в коллективных переговорах, в подготовке проектов коллективных договоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более 3 месяцев в течение года.[[16]](#footnote-16)2 Все затраты,связанные с учас­тием в переговорах, компенсируются в порядке,предусмотренном законода­тельством о труде, а также коллективным договором. Так как в трудовом законодательстве в настоящее время отсутствует прямые нормы по указан­ным вопросам, рекомендуется предусмотреть их в коллективном договоре.

Другой важной гарантией служит следующее правило,закрепленное в той же статье закона. Представители профсоюзов, их объединений, орга­нов общественной самодеятельности, участвующие в коллективных перего­ворах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия уполномочивающего их на представительство органа подвергнуты дисципли­нарному взысканию,переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе администрации.

**4. СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА (на примере коллективного договора АО Брянский хлебокомби­нат "КАРАВАЙ")**

Закон определяет только общие позиции порядка (процедуры) разработки и заключения коллективного договора.[[17]](#footnote-17)1 Конкретные детали ре­шаются по соглашению сторон. Именно так определяются:

- порядок разработки проекта коллективного договора;

- сроки разработки коллективного договора;

- состав комиссии для ведения коллективных переговоров,создавае­мый на паритетной основе;

- место проведения переговоров;

- повестка дня переговоров. [[18]](#footnote-18)2

Договоренности по перечисленным выше вопросам оформляются прика­зом по организации и решением представителей работников. Иногда ими утверждается Положение о порядке ведения переговоров и заключения кол­лективного договора.

Также Законом определяется и примерный перечень вопросов, которые могут быть включе­ны в коллективный договор. При этом перечень не является исчерпывающим и с учетом возможностей организации в колдоговоре могут содержаться и другие, а также более льготные трудовые и социально-экономические ус­ловия по сравнению с нормами и положениями,установленными законода­тельством.[[19]](#footnote-19)3

Особого внимания заслуживает отмеченный в ст.13 такой вопрос, включаемый в коллективный договор, как " отказ от забастовок по услови­ям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и пол­ном их исполнении". По нашему мнению, данный пункт должен быть исклю­чен из Федерального закона как ограничивающий право работников на за­бастовку и тем самым нарушающий Конституцию Российской Феде­рации.[[20]](#footnote-20)1

Срок действия коллективного договора установлен Законом от одно­го до трех лет, однако по его окончанию договор действует до принятия нового или внесения изменений в действующий договор. Изменения в кол­лективный договор вносятся только по взаимному согласию сторон в по­рядке, определенном самим договором , а если таковой не прописан - то в порядке, предусмотренном Законом для заключения договора.

Коллективный договор работников **АО Брянский хлебокомбинат "Кара­вай"** в соответствии с Законом был заключен сроком на три года (1995-1997 гг.).

Представителем работников выступил профсоюзный комитет, предсе­датель которого от имени работников предприятия своей подписью скрепил договор. По имеющейся информации все работники АО"Каравай" являются членами одного профсоюза, и в Положении о его первичной организации указано ее право выступать представителем работников при ведении кол­лективных переговоров и при заключении коллективного договора. Вместе с тем на титульном листе договора отсутствует запись: " от имени ра­ботников АО" или "представитель работников АО", что затрудняет подт­верждение легитимности этой стороны коллективного договора.

От имени работодателя коллективный договор подписан генеральным

директором АО, соответствующие полномочия которого зафиксированы в Ус­таве АО. Однако, как и представитель работника, именно в качестве представителя работодателя генеральный директор АО на титульном листе договора не обозначен. Вместе с тем, в тексте договора в качестве ра­ботодателя фигурирует "администрация предприятия" (однако при этом не сделано специальной оговорки), что противоречит Закону.

В соответствии с действующим законодательством (ст.7) договор был зарегистрирован в Управлении труда администрации Брянской области.

Рассматриваемый коллективный договор имеет следующую структуру: Введение

Общие положения

Раздел 1 "Повышение эффективности производства. Увеличение дохо­да, прибыли предприятия. Использование заработанных средств"

Раздел 2 "Условия найма и увольнения работников"

Раздел 3 "Трудовые отпуска"

Раздел 3-а"Режим работы работников АО"

Раздел 4 "Оплата труда"

Раздел 5 "Охрана здоровья. Социальное обеспечение. Льготы" Приложения (NN 1-23 - см. приложение к настоящему реферату)

Во Введении указана цель колдоговора и зафиксировано признание

работодателем (в тексте - администрацией) легитимности профкома как представителя всех работников АО в коллективных переговорах о всех ус­ловиях их найма. Целесообразно было бы указать и срок действия догово­ра, который установлен только на титульном листе документа.

В Общих положениях установлено, что действие договора распростра­няется на всех работников АО: как работающих на момент заключения до­говора, так и на всех вновь поступающих работников. Это противоречит законодательству, так как вновь поступающие работники могут быть чле­нами другого профсоюза,или не состоять в профсоюзе вообще и не делеги­ровать защиту своих прав действующей первичной профсоюзной организа­ции.

Раздел 1 содержит основные технико-экономические параметры дея­тельности АО, формирующие баланс доходов и расходов. Этот раздел дос­таточно компактный и представляется необходимым, так как работники должны знать, какими средствами располагает работодатель и за счет ка-

ких источников они формируются.

Раздел 2 "Условия найма и увольнения работников" в целом состав­лен грамотно и также достаточно компактен. Вместе с тем, хотя в нем правильно указано,что при найме на работу работники заключают трудовой договор , однако пропущено, что такой договор должен быть заключен в письменной форме.

Раздел 3 "Трудовые отпуска" составлен с учетом требований трудо­вого законодательства. Кроме того в коллективном договоре (в соответс­твии со ст.68 п.5 КЗоТ РФ) конкретизированы условия предоставления до­полнительных отпусков для работников, работающих в сменном режиме.

Раздел дополнительно подписан начальником Отдела управления кад­рами и трудовыми отношениями. Данное требование не является обязатель­ным, но дает возможность работодателю определить должностное лицо, от­ветственное за разработку и реализацию этого раздела договора.

Раздел 3-а "Режим работы работников АО" является весьма важным, так как фактически определяет правила внутреннего распорядка для каж­дой категории работников. Вследствие своей важности его подписали на­чальник Отдела управления кадрами и трудовыми отношениями, инженер по труду и председатель профкома ( фактически - в качестве представителя работников, хотя этот факт не зафиксирован рядом с подписью).

Раздел 4 "Оплата труда" - один из самых важных в коллективном договоре; его положения расшифровываются и конкретизируются в 10 (из

23) приложениях к договору. Раздел составлен достаточно грамотно. В ряде его положений, где это допускается законодательством, коллектив­ный договор либо улучшает существующие нормы, либо конкретизирует их.

Так, например, КЗоТ РФ установлено, что о введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за один ме­сяц - в п.4.4 колдоговора это срок установлен в размере 2 месяцев.[[21]](#footnote-21)1 Или ст.82 КЗоТ РФ установлено, что на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда устанавливается повышенная оплата труда - Приложением N4 к колдоговору утвержден перечень таких работ и процент увеличения тарифной ставки. В п.4.8. колдоговора в соответствии со ст. 87 КЗоТ РФ по соглашению сторон установлены размеры доплат за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работ­ника.

Кроме того в данном разделе установлены дополнительные обязатель­ства работодателя и работников в части проведения разъяснительной ра­боты о действующих условий оплаты труда и необходимости внедрения

прогрессивных норм выработки, а также в части систематической проверки

правильности расчетов заработной платы и взимания налогов. Однако ра­ботодатель был вновь назван администрацией, а представитель работников подписал дополнительные обязательства как председатель профкома.

Раздел 5 "Охрана здоровья.Социальное обеспечение. Льготы"

В этом разделе прописаны обязательства работодателя и условия, при которых работники получают различные пособия,материальную помощь и льготы.

Коллективный договор АО"Каравай" составлен на три года, в том числе ряд его параметров и показателей разбиты по годам. Некоторые разделы (например, р.5) утверждаются ежегодно. Поскольку в договоре не установлен порядок его дополнения и изменения, то в соответствии с действующим законодательством они должны вносится в том же порядке,в каком заключается сам договор. Однако в рассматриваемом договоре это положение опущено и ежегодные дополнения просто вклеены в договор, да­же без указания на их обсуждение и утверждения на общем собрании (кон­ференции) работников АО.

При анализе настоящего коллективного договора на первый взгляд кажется , что некоторые важные проблемы в нем не решены, например, ох­рана и улучшение условий труда. Это - не совсем так, поскольку ряд вопросов, включая и эти, вынесены в виде отдельных приложений к дого­вору (Так, приложения 1-3 содержат именно мероприятия по улучшению ох­раны и условий труда), подписанный фактическим представителями сторон. Вместе с тем, следует признать, что в договоре недостаточно раскрыты вопросы добровольного и обязательного медицинского страхования, обуче­ния и переподготовки кадров, контроля за выполнением коллективного до­говора и некоторые другие.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду. Стороны до­говора обязаны ежегодно отчитываться о его выполнении на общем собра­нии (конференции) работников организации.

Согласно действующему законодательству лица, представляющие ра­ботодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по кол­лективному договору, подвергаются штрафу в размере до пятидесяти мини­мальных размеров оплаты труда, налагаемому в судебном порядке. Дела о наложении указанных штрафов рассматриваются по заявлению представите­лей работников, соответствующих органов по труду или по инициативе прокурора. Кроме того по требованию представителей работников собс­твенник обязан принять меры, предусмотренные законодательством, к ру­ководителю, по вине которого нарушаются или не выполняются условия коллективного договора.

**4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Итак, в своей работе я попытался раскрыть некоторые моменты, связанные с коллективным договором. В моей работе показана лишь небольшая часть информации, касающаяся данного вопроса. По сути я рассмотрел лишь два вопроса: стороны коллективных договоров и ведение коллективных договоров, а также провел характеристику дейсвующего законодательства, регулирующего данную сферу трудовых отношений. Не были затронуты такие вопросы, как социально-партнерские отношения, трудовые споры и некоторые другие. Однако, я считаю, что по этим вопросам можно написать отдельные работы, поэтому не стал их затрагивать.

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

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция РФ.
2. Кодекс законов о труде РФ ( по состоянию на 1 февраля 1999 г.)
3. Закон Российской Федерации "О коллективных договорах и согла­шениях"( в редакции от 24 ноября 1995 г.)
4. Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и га­рантиях деятельности"
5. Федеральный закон "О порядке разрешения коллективных трудовых споров"
6. Законодательная база информационно-правовой системы “Консультант плюс” (по состоянию на октябрь 1999 г.)
7. Коллективный договор АО Брянский хлебокомбинат “Каравай”
8. К.Н. Гусов,В.Н. Толкунова “Трудовое право России” М., Юристъ, 1999 г.
9. Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике. - Институт законодательства и сравнительного право­ведения при Правительстве РФ, 1995.
1. **1** *К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова* “Трудовое право России” М., 1999. с. 137 [↑](#footnote-ref-1)
2. **1***Закон РФ* “О коллективных договорах и соглашениях”, ст.2 Консультант Плюс (основная база) [↑](#footnote-ref-2)
3. 2Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике.- *Институт законодательства* *и сравнительного право­ведения при Правительстве РФ*,1995**.** с.55

**3***Конвенции* МОТ №135 <<О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях>> и № 154 "О содействии коллективным перегово­рам" Консультант Плюс (международное законодательство) [↑](#footnote-ref-3)
4. 1 *Федеральный закон* "О профессиональных союзах, их правах и га­рантиях деятельности" Консультант Плюс (основная база) [↑](#footnote-ref-4)
5. 2 *К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова* “Трудовое право России” М., 1999. с.135 [↑](#footnote-ref-5)
6. 1 Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике.- *Институт законодательства* *и сравнительного право­ведения при Правительстве РФ*,1995**.** с.72 [↑](#footnote-ref-6)
7. 2 *Закон* "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" ст.12. Консультант Плюс (основная база) [↑](#footnote-ref-7)
8. 1 *Закон РФ* “О коллективных договорах и соглашениях”, ст.2 Консультант Плюс (основная база) [↑](#footnote-ref-8)
9. 2 Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике.- *Институт законодательства* *и сравнительного право­ведения при Правительстве РФ*,1995**.** с.84 [↑](#footnote-ref-9)
10. 1 Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике.- *Институт законодательства* *и сравнительного право­ведения при Правительстве РФ*,1995**.** с.86 [↑](#footnote-ref-10)
11. 2 *К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова* “Трудовое право России” М., 1999. с.144 [↑](#footnote-ref-11)
12. 1 *Закон РФ* “О коллективных договорах и соглашениях”, ст.5 Консультант Плюс (основная база) [↑](#footnote-ref-12)
13. 2 *Закон РФ* “О коллективных договорах и соглашениях”, ст.6 Консультант Плюс (основная база) [↑](#footnote-ref-13)
14. 3 *Закон РФ* “О коллективных договорах и соглашениях”, ст.25 Консультант Плюс (основная база) [↑](#footnote-ref-14)
15. 1 Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике.- *Институт законодательства* *и сравнительного право­ведения при Правительстве РФ*,1995**.** с.102 [↑](#footnote-ref-15)
16. 2 *Закон РФ* “О коллективных договорах и соглашениях”, ст.9 Консультант Плюс (основная база) [↑](#footnote-ref-16)
17. 1 *Закон РФ* “О коллективных договорах и соглашениях”, ст.12 Консультант Плюс (основная база) [↑](#footnote-ref-17)
18. 2 Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике.- *Институт законодательства* *и сравнительного право­ведения при Правительстве РФ*,1995**.** с.116

3 *Закон РФ* “О коллективных договорах и соглашениях”, ст.13 Консультант Плюс (основная база) [↑](#footnote-ref-18)
19. [↑](#footnote-ref-19)
20. 1 Конституция РФ, 1993 г., ч.4 ст. 32 [↑](#footnote-ref-20)
21. 1 КЗоТ ст.103 [↑](#footnote-ref-21)