

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

**ИНСТИТУТ ПРАВА**

(институт)

Кафедра «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

**030900.62 «ЮРИСПРУДЕНЦИЯ»**

(код и наименование направления подготовки, специальности)

**Гражданско - правовой**

(наименование профиля, специализации)

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

на тему «Правоотношения социального партнерства»

Студент

М.С.Куликов

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

И.В. Попрядухина

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

**Допустить к защите**

Заведующий кафедрой к.ю.н., О.Е. Репетева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г.

Тольятти 2016

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ПРАВА

(институт)

Кафедра «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

030900.62 «ЮРИСПРУДЕНЦИЯ»

(код и наименование направления подготовки, специальности)

Гражданско - правовой

(наименование профиля, специализации)

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Гражданское право,  
гражданский процесс и трудовое право»

О.Е. Репетева

(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г.

**ЗАДАНИЕ**

**на выполнение бакалаврской работы**

Студент: Куликов Максим Сергеевич

1. Тема: «Правоотношения социального партнерства»

2. Срок сдачи студентом законченной выпускной квалификационной работы: 20.04.2016

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Конституция РФ; Трудовой кодекс РФ.

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов) **1. Понятие и значение социального партнерства;**

**. 2. правоотношения по социальному.**

**партнерству.**

5. Дата выдачи задания « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г.

Руководитель выпускной  
квалификационной работы

(подпись)

И.В. Попрядухина

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

(подпись)

М.С. Куликов

(И.О. Фамилия)

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ПРАВА

(институт)

Кафедра «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

030900.62 «ЮРИСПРУДЕНЦИЯ»

(код и наименование направления подготовки, специальности)

Гражданско - правовой

(наименование профиля, специализации)

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

О.Е. Репетева

(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г.

**КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН  
выполнения выпускной квалификационной работы**

Студента: Куликова Максима Сергеевича

по теме: «Правоотношения социального партнерства»

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Составление плана работ и библиографии.	Ноябрь 2015	Ноябрь 2015		
Обсуждение I главы работы	Январь 2016	Январь 2016		
Обсуждение II главы работы	Февраль 2016	Февраль 2016		
Предоставлен черновой вариант работы	10.04.2016	10.04.2016		
Представление ВКР для проверки в системе «Антиплагиат»	24.04.2016			
Предзащита	20.05.2016			
Корректировка ВКР	30.05.2016			
Защита ВКР перед государственной аттестационной комиссией	19.06.2016			

Руководитель выпускной  
квалификационной работы

\_\_\_\_\_  
(подпись)

И.В. Попрядухина  
\_\_\_\_\_  
(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

\_\_\_\_\_  
(подпись)

М.С. Куликов  
\_\_\_\_\_  
(И.О. Фамилия)

## **Аннотация**

### **к бакалаврской работе**

«Правоотношения социального партнерства»

студента группы ЮРбз-1131

**Актуальность темы бакалаврской работы** обусловлена необходимостью теоретического и правового исследования правоотношений в сфере социального партнерства. Развитие экономики, товарно-рыночных отношений, а вместе с ними и различных форм собственности, приводит к увеличению трудовых споров. Социальное партнерство является действенным механизмом урегулирования противоречий, возникающих между работником и работодателем. Урегулирование таких противоречий является важной задачей не только на локальных уровнях, на уровне предприятия, но и на федеральном, государственном.

**Цель выпускной бакалаврской работы** – провести теоретико-правовой анализ правоотношений в сфере социального партнерства.

Задачи выпускной квалификационной работы:

1. рассмотреть понятие и принципы социального партнерства в сфере труда;
2. рассмотреть основные уровни и формы социального партнерства;
3. рассмотреть особенности правового статуса субъектов правоотношений социального партнерства;
4. рассмотреть понятие и виды правоотношений по социальному партнерству.

**Объектом исследования** являются общественные отношения, возникающие в рамках трудового законодательства при реализации отношений социального партнерства.

**Предметом исследования** являются нормы действующего законодательства, регулирующие правоотношения в сфере социального партнерства.

Работа написана на основе обширного круга **источников**, включающего нормативно-правовые акты, специальную литературу и материалы судебной практики.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, 2 глав, пяти параграфов, заключения и списка использованных источников. Количество источников: 55

**Объем работы:** 55 страницы.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	8
Глава 1. Понятие и значение социального партнерства.....	11
1.1 Понятие и правовое регулирование социального партнерства.....	11
1.2 Уровни и формы социального партнерства.....	20
1.3 Правовой статус субъектов правоотношений социального партнерства.....	25
Глава 2. Правоотношения по социальному партнерству .....	29
2.1 Правоотношения в сфере заключения и исполнения соглашений.....	29
2.2 Правоотношения по ведению коллективных переговоров .....	35
2.3 Правоотношения в сфере заключения и исполнения коллективных договоров.....	40
Заключение.....	48
Список использованных источников.....	51

## ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях преобладающим способом регулирования отношений наемного труда становится способ достижения договоренности между работником и работодателем, получивший наименование «социальное партнерство».

Термин социальное партнерство условен, это объясняется тем, что социально-партнерские отношения, возникающие между работниками и работодателями складываются при возникновении конфликта интересов между этими сторонами, противоположностью их интересов. Однако наряду с конфликтом интересов имеет место и их общность: обеспечение эффективного функционирования организации как необходимого условия для реализации интересов и работодателя, и работников.

Социальное партнерство является сравнительно новым методом правового регулирования труда. И служит для урегулирования противоречий интересов работников, работодателей, а также органов государства.

Социальное партнерство в России призвано налаживать взаимоотношения работников и работодателей согласно формам и принципам, предусмотренными Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Одной из особенностей становления отношений социального партнерства на современном этапе является их формирование в условиях отказа от централизации регулирования трудовых отношений.

Ослабление вмешательства государства в трудовые отношения существенно повышает роль локального регулирования, в рамках которого договорные формы установления прав и обязанностей участников процесса труда имеют определяющее значение.<sup>1</sup>

Социальное партнерство - сложное общественное явление, понимание которого в разных аспектах - общественно-политическом, экономическом,

---

<sup>1</sup> Лушников, М.В. Очерки теории трудового права. Монография /А.М. Лушников, М.В. Лушников. – М.: Юридический центр Пресс, 2006. –С.48.

правовом приводит к формулированию его различных понятий. В экономической и социальной политике термин "социальное партнерство" обозначает консультации и сотрудничество, между наемными работниками и профсоюзами, а также работодателями на разных уровнях по поводу определения взаимоприемлемых условий найма и оплаты труда.

Конкретные способы взаимодействия работников и работодателей, относящиеся к социально-партнерским, именуются «формы социального партнерства».

Все выше изложенное и свидетельствует об актуальности темы настоящей выпускной квалификационной работы «Правоотношения социального партнерства».

Цель выпускной квалификационной работы – провести теоретико-правовой анализ правоотношений в сфере социального партнерства.

Задачи выпускной квалификационной работы:

5. рассмотреть понятие и принципы социального партнерства в сфере труда;
6. рассмотреть основные уровни и формы социального партнерства;
7. рассмотреть особенности правового статуса субъектов правоотношений социального партнерства;
8. рассмотреть понятие и виды правоотношений по социальному партнерству.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в рамках трудового законодательства при реализации отношений социального партнерства.

Предметом исследования являются нормы действующего законодательства, регулирующие правоотношения в сфере социального партнерства.

Теоретической базой исследования являются труды таких ученых, как Зарипова З.Н., Куренной А. М., Лушников А.М., Лушникова М.В. , Миронов А.И, Орловский Ю.П. и др.

Нормативно-правовой базой настоящей выпускной квалификационной работы являются: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, а также постановления Правительства и ведомственные нормативно-правовые акты.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, разделенных на шесть параграфов, заключения и списка использованных источников.

## ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ И ЗНАЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

### 1.1 Понятие и правовое регулирование социального партнерства

Социальное партнерство - сложное общественное явление, понимание которого в разных аспектах - общественно-политическом, экономическом, правовом приводит к формулированию его различных понятий. В экономической и социальной политике термин "социальное партнерство" обозначает консультации и сотрудничество, между наемными работниками и профсоюзами, а также работодателями на разных уровнях по поводу определения взаимоприемлемых условий найма и оплаты труда.

Впервые понятие социального партнерства появилось в Конвенции МОТ № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и на заключение коллективных договоров» в 1949 году. В этой конвенции указывалось, что должны быть приняты меры, соответствующие национальным условиям, в целях поощрения и содействия полному развитию и использованию аппарата для переговоров на добровольной основе между предпринимателями или организациями предпринимателей, с одной стороны, и организациями трудящихся, с другой стороны, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров<sup>2</sup>.

Данному вопросу посвящены также Конвенция № 154 МОТ «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.) и сопровождающие ее Рекомендации № 163<sup>3</sup>.

В юридической науке социальное партнерство рассматривалось по-разному: как метод трудового права, как принцип трудового права, как элемент отрасли.

---

<sup>2</sup> Конвенция N 98 Международной организации труда "Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров" (принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // "Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами", Вып. XIX, - М., 1960, с. 292 - 297

<sup>3</sup> Конвенция N 154 Международной организации труда "О содействии коллективным переговорам" [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 19.06.1981)// Бюллетень международных договоров. 2012. N 11. С. 9 - 16.

Социальное партнерство рассматривается исследователями в качестве метода трудового права (Лушникова М.В.) или его элемента (Бондаренко Э.Н.), принципа трудового права (Гонцов Н.И.), системы мероприятий (Акопова Е.М. и Еремина С.Н.), системы взаимоотношений между работодателями, государственными органами и представителями наемных работников, опирающуюся на переговоры, поиск взаимоприемлемых решений в регулировании трудовых и иных социально-экономических отношений (Снигирева И.О.), формы организации взаимодействия работодателей, работников и государства (Чуча С.Ю., Головина С.Ю.).

Некоторые авторы претендуют на формирование междисциплинарного подхода к определению основ социального партнерства, рассматривая его как цивилизованную систему общественных отношений в социально-трудовой сфере. Такая система строится на согласовании и защите интересов работников, работодателей, органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Так, Ю.П.Орловский даёт такую трактовку социального партнерства в широком и узком смысле.

В широком смысле под социальным партнерством понимают весь спектр отношений между различными социальными субъектами, целью которого является достижение социального согласия и взаимный отказ от противоборства и конфронтации<sup>4</sup>.

В узком смысле — это способ интеграции интересов различных слоев и групп работающей части населения, работодателей и представителей власти, а также способ разрешения возникающих между ними противоречий, основанный на достижении согласия и взаимопонимания и исключающий конфронтацию. В этом смысле социальное партнерство является формой регулирования трудовых отношений, при которой предпочтение отдается

---

<sup>4</sup> Трудовое право России: учебник для бакалавров // отв. ред. Ю. П. Орловский. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 854 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс. С.200

взаимным консультациям работников и работодателей, переговорам, соглашениям сторон, а не противостоянию и конфронтации<sup>5</sup>.

Так, по мнению К.Н. Гусова, социальное партнерство – это сложная правовая и социальная категория. Оно представляет собой, с одной стороны, систему взаимоотношений (сотрудничества, диалога) работников, работодателей и государства, с другой стороны - принципы такого сотрудничества<sup>6</sup>.

Кроме того, в юридической литературе получила свое отражение позиция, согласно которой социальное партнерство представляет собой институт трудового права или даже совокупность институтов.

Исходя из указанного определения, социальное партнерство как институт представляет собой совокупность правовых норм, регулирующие общественные отношения по обеспечению согласования интересов работников и работодателей, а также по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Отметим тот факт, что законодательное определение социального партнерства, делает акцент на том, что социальное партнерство направлено лишь на "обеспечение согласования" вопросов, возникающих при конфликте работника и работодателя. Из этого можно сделать вывод, что социальное партнерство - это механизм, процедура или совокупность процедур, направленных на обеспечение такого согласования.

Такое предположение подтверждается на законодательном уровне, так как в Раздел II "Социальное партнерство" включены главы, в частности, о коллективных переговорах и о коллективных договорах и соглашениях.

Подтверждение указанной позиции можно найти и в юридической литературе. Представляется, что сам термин "социальное партнерство" не

---

<sup>5</sup> Трудовое право России: учебник для бакалавров // отв. ред. Ю. П. Орловский. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 854 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс. С.201.

<sup>6</sup> Трудовое право России //Отв. ред. К.Н.Гусов. Учебник. М.: Изд-во Проспект, 2012.- 548 с. С.132

несет в себе правового значения и не имеет под собой правовой природы. Это ни договор, ни союз или объединение, ни правовой институт, ни правовой принцип. Это, скорее, принцип сосуществования. Однако, включение в Трудовой кодекс целого раздела под названием "социальное партнерство" не является случайным. Законодатель сознательно настаивает на применении именно этого термина. Связано это с тем, что одним из участников коллективных трудовых отношений выступает государство. При этом законодатель подчеркивает, что государство выступает не просто как властный субъект, а как некий социальный партнер, участвующий наряду с другими партнерами.

Рассмотрим определение социального партнерства которое дает законодатель.

Так, согласно статьи 23 ТК РФ, под социальным партнерством понимается 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.

Раскроем основные принципы социального партнерства в сфере труда. Это наиболее существенные основополагающие идеи и положения, на которых базируется социальное партнерство. И сформулированы они в статье 24 Трудового кодекса.

Итак, основными принципами социального партнерства являются: равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон, заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях.

Кроме того, содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе, а также соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Также к принципам правового регулирования социального партнерства относится полномочность представителей сторон и свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда.

Это добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений.

К принципам также относится контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений и ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Отметим, что отношения социального партнерства входят в состав трудовых правоотношений. Соответственно отношения социального партнерства входят в предмет правового регулирования трудового права. Поэтому, когда мы говорим о характеристике источников правового регулирования социального партнерства мы учитываем те же нормативно-правовые акты, что регулируют и трудовые правоотношения.

Источниками трудового права являются результаты нормотворческой деятельности государства, а также совместного нормотворчества работников и работодателей, их представителей в сфере регулирования трудовых и иных тесно связанных с ними отношений.

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

Все источники трудового законодательства можно разделить на законы и подзаконные акты по степени иерархии, по системе отрасли трудового права, сфере действия, органам, их принимающим.

Трудовым кодексом установлено четкое соотношение между отдельными видами источников трудового права. Таким образом, в ТК РФ содержится традиционный (позитивистский) подход к определению источников права<sup>7</sup>.

В Трудовом кодексе РФ разграничиваются нормативный и договорный уровни регулирования отношений социального партнерства.

К договорному уровню регулирования отношений социального партнерства относят коллективный договор и соглашения. Это означает, что в соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

---

<sup>7</sup> Лушникова М.В. Социальное партнерство в сфере труда: учеб. пособие/ М.В. Лушникова, А.М. Лушников//Яросл. гос.ун-т - Ярославль: ЯрГУ, 2008 - 432 с. С8.

Регулирование отношений социального партнерства осуществляется в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

1. трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;
2. иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:
3. указами Президента Российской Федерации;
4. постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
5. нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
6. нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать Трудовому кодексу РФ.

В случае противоречий между Трудовым кодексом и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется Трудовой кодекс РФ.

Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в настоящий Кодекс.

Указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ и иным федеральным законам.

Постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации и постановлениям Правительства Российской Федерации.

Законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ и иным федеральным законам. Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

Органы местного самоуправления имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации

Локальные нормативно-правовые акты, как источник правового регулирования отношений социального партнерства характеризуются следующим. Так, работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии

локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Обратим внимание на особенности правового регулирования отношений социального партнерства:

1. Не учтена специфика отраслевых источников, регулирующих сферу социального партнерства. Это объясняется тем, что с одной стороны, они содержат нормы трудового права, а с другой стороны, относятся к договорному уровню регулирования.
2. Статья 43 ТК РФ определяет, что содержанием коллективного договора являются обязательства работника и работодателя, а, согласно статьи 46 ТК РФ, содержанием соглашений является взаимное обязательства сторон.

Взаимным обязательствам сторон не должен быть предан нормативный характер, это объясняется тем, что таким соглашениям передается диспозитивный характер отношениям сторон.

На основании вышеизложенного, сделаем вывод, что социальным партнерством понимается система взаимоотношений между работниками, работодателями, 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. Социальное партнерство - это возможность сторонам самим определять свои права и обязанности в пределах оговоренных законодательством.

## **1.2 Уровни и формы социального партнерства**

Согласно статье 27 Трудового кодекса формами социального партнерства являются следующие.

Первая форма - это коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений.

Вторая форма - взаимные консультации, переговоры по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также по вопросам обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Согласно статье 35 ТК РФ взаимные консультации, как правило, проводятся на федеральном, региональном и отраслевых уровнях соответствующими комиссиями.

Третья форма - участие работников, их представителей в управлении организацией. Так, право работников на участие в управлении организации определяется в статье 52 ТК РФ. Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

1. учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашениями;

2. проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
3. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
4. обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
5. обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
6. участие в разработке и принятии коллективных договоров;
7. иные формы, определенные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

1. реорганизации или ликвидации организации;
2. введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
3. подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
4. по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

И, наконец, четвертая форма - участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров. К формам социального партнерства относится также участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров, когда работник за разрешением индивидуального трудового спора обращается в комиссию по трудовым спорам. В порядке формирования КТС на паритетных началах в

соответствии со статьей 384 ТК РФ проявляются основные принципы социального партнерства (ст. 384 ТК РФ)<sup>8</sup>.

Кроме того, на практике социальное партнерство осуществляется и в других формах, определяемых его сторонами и их представителями.

Формами выражения социального партнерства и его результатом являются коллективные договоры и соглашения.

Согласно статьи 26 ТК РФ выделяют следующую систему социального партнерства. Она подразделяется на следующие уровни: федеральный, региональный, отраслевой, территориальный, уровень организации - локальный.

На федеральном уровне, устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;

На межрегиональном уровне, устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;

На региональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;

На отраслевом уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);

На территориальном уровне, устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;

На локальном уровне, устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

На территориальном уровне - устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании.

Рассмотрим уровни социального партнерства более подробно

Так, на федеральном уровне, как нами указывалось выше устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации. Так,

---

<sup>8</sup> Трудовое право России /Отв. ред. К.Н.Гусов. Учебник. М.: Изд-во Проспект, 2012. 548 с.- С.134

на федеральном уровне заключаются такие виды соглашений как, генеральные и отраслевые. Кроме этого, на федеральном уровне, обсуждаются законопроекты, рассматриваются проблемы, возникающие в сфере труда на государственном уровне. Кроме этого, происходит обсуждение социально-трудовой политики нашего государства. Важное значение имеет то, что стороны социального партнерства участвуют в управлении внебюджетными фондами. Такие положения законодательно закреплены в статьях 27 и 35 Трудового кодекса РФ.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон<sup>9</sup>.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.

В субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.

---

<sup>9</sup> "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015)// "Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.

Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

На отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

В целях согласования интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления обязаны обеспечивать условия для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (в случаях, когда такие комиссии на соответствующем уровне социального партнерства не образованы, - соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда в порядке, установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, соглашениями.

Проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения,

направляются на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей) федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Решения соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон (заклучения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления подлежат обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

### **1.3 Правовой статус субъектов правоотношений социального партнерства**

К субъектам социального партнерства в сфере труда относятся: работники, работодатели, представители работников, представители работодателей. Кроме того, органы государственной или исполнительной власти, органы местного самоуправления и органы социального партнерства.

Правовое положение каждого из них отличается принадлежащими им в сфере социального партнерства правами и лежащими на них обязанностями.

Сторонами социального партнерства являются работник и работодатель. В соответствии со статьей 25 Трудового кодекса РФ стороны социального партнерства могут реализовывать свое право на участие в управлении организации и защиту своих трудовых права, как прямо, так, и через своих

представителей. Представители работника и работодателя при реализации своих основных функций в данной области, действуют от имени и в интересах представляемой стороны. Из этого можно сделать вывод, что поскольку представитель действует от имени представляемого и в его интересах, он самостоятельной стороной социального партнерства, по сути, не является. Участниками социально-партнерских отношений также могут выступать органы государственной власти и органы местного самоуправления.

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, а также иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. Такие коллективные переговоры осуществляются в целях заключения или изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением. А также для реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрения трудовых споров работников с работодателем.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации. Также это объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов. Такие коллективные переговоры проводятся для заключения или изменения соглашений, разрешения коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений. Кроме того, для осуществления контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного

работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов. А в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах. При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. По вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

На практике встречаются случаи, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации. Или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя. И не уполномочена в порядке, установленном Трудовым кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне. При этом на общем собрании или конференции работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель либо представительный орган.

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

Во всех случаях работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

Перейдем к представителям работодателя в социальном партнерстве.

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров представляют руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель лично или уполномоченные ими лица. На основании Трудового кодекса, других федеральных законов и иных нормативно-правовых

актов. А также на основании учредительных документов юридического лица и локальных нормативных актов. Такие коллективные переговоры осуществляются в целях заключения или изменения коллективного договора. А также для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров работников с работодателем.

При проведении коллективных переговоров интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей. Такие коллективные переговоры осуществляются в целях заключения или изменения соглашений, разрешения коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения. А также для формирования и осуществления деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. На федеральном, межрегиональном, региональном или территориальном уровне социального партнерства отраслевого и межотраслевого уровня могут отсутствовать объединения работодателей. При этом их полномочия могут осуществлять соответственно общероссийское, межрегиональное, региональное, территориальное объединение работодателей. При условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого, межотраслевого объединения работодателей.

Представителями работодателей – организаций могут выступать федеральные органы исполнительной власти, в отношении которых они осуществляют функции и полномочия учредителя. А также это органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления. Эти же органы осуществляют проведение коллективных переговоров, заключение или изменение соглашений, разрешение коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений. И для осуществления контроля за выполнением соглашений, формирования комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности.

## **ГЛАВА 2. ПРАВООТНОШЕНИЯ ПО СОЦИАЛЬНОМУ ПАРТНЕРСТВУ**

### **2.1 Правоотношения в сфере заключения и исполнения соглашений.**

Правоотношения социального партнерства в сфере соглашений возникают по поводу заключения, изменения и прекращения таких соглашений. Рассмотрим определение соглашения.

Так, в соответствии со статьей 45 ТК РФ соглашение - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

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

Соглашения, содержащие обязательства, финансовое обеспечение выполнения которых осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов государственной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения:

1. генеральное,
2. межрегиональное,
3. региональное,
4. отраслевое (межотраслевое),
5. территориальное и иные соглашения.

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

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

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

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

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

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

На федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства может заключаться одно трехстороннее соответственно генеральное, межрегиональное, региональное, территориальное соглашение.

Рассмотрим содержание и структуру соглашения. Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. Соглашение должно включать в себя положения о сроке действия соглашения и порядке осуществления контроля за его выполнением.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

1. оплата труда (в том числе установление размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установление соотношения размера заработной платы и размера ее условно-постоянной части, а также определение составных частей заработной платы, включаемых в ее условно-постоянную часть, установление порядка обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы);
2. гарантии, компенсации и льготы работникам;
3. режимы труда и отдыха;
4. занятость, условия высвобождения работников;
5. подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, в том числе в целях модернизации производства;
6. условия и охрана труда;
7. развитие социального партнерства, в том числе участие работников в управлении организацией;
8. дополнительное пенсионное страхование;
9. другие вопросы, определенные сторонами.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и заключения соглашения определяются комиссией. Комиссия обязана распространить информацию о начале коллективных переговоров по заключению соглашения через средства массовой информации. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров. Работодатель, получивший указанное уведомление, обязан проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя. Работодатель, не являющийся членом объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по заключению соглашения, вправе участвовать в коллективных переговорах путем вступления в члены этого объединения работодателей или в других формах, определенных этим объединением работодателей.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта соглашения в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, а при проведении коллективных переговоров по подготовке проекта генерального соглашения в течение шести месяцев со дня их начала стороны должны подписать соглашение 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.

Соглашение подписывается представителями сторон.

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением.

Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Соглашение действует в отношении:

всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, а также являющихся членами объединений работодателей, иных некоммерческих организаций, входящих в объединение работодателей, заключившее соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;

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

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

В отношении работодателей - государственных органов, органов местного самоуправления, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий соглашение действует также в случае, если оно заключено от их имени уполномоченными государственным органом или органом местного самоуправления

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями.

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

Соглашением может быть предусмотрено, что в случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), избранный работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ, вправе обратиться в письменной форме к сторонам соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя. Стороны рассматривают это предложение и могут принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя.

По предложению сторон заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования.

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

В случае отказа работодателя присоединиться к соглашению руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон соглашения. Представители работодателя, представители работников и представители сторон соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях.

Порядок опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и порядок опубликования предложения о присоединении к соглашению устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок опубликования иных соглашений определяется их сторонами.

## 2.2 Правоотношения по ведению коллективных переговоров

Филадельфийская Декларация Международной организации труда 1944 года одной из задач провозглашает содействие признанию права на коллективные переговоры. В Конвенции Международной организации труда № 98 это право вынесено в название Конвенции. Определение права на коллективные переговоры содержится в Конвенции № 154 о содействии коллективным переговорам. Но она не ратифицирована Российской Федерацией.

Коллективные переговоры проводятся с целью урегулирования условий труда путем заключения коллективных договоров. Тематика консультаций по смыслу актов Международной организации труда шире, включает любые вопросы, представляющие интерес для работников и работодателей.

Итак, коллективные переговоры – это переговоры, которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей, несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны. И отдельными или несколькими организациями трудящихся с другой стороны.

Российский законодатель изобрел свой вариант права на коллективные переговоры, которому корреспондирует обязанность работодателя заключить коллективный договор на согласованных условиях. Так, согласно статье 38 Трудового кодекса через 3 месяца коллективных переговоров подписывается протокол разногласий и согласованный проект коллективного договора. Иначе при уклонении работодатель привлекается к административной ответственности.

По российскому законодательству в роли субъектов коллективных переговоров выступают представители работников и работодателей. Они должны быть надлежащим образом уполномочены, то есть официально признаны в качестве представителей.

В мировой практике действуют два способа признания. Это взаимное признание сторон в добровольном порядке по их усмотрению. И наиболее

представительные профсоюзы и объединения работодателей признаются обязательными представителями.

По российскому законодательству избран особый способ признания, основанный на частичном заимствовании зарубежного опыта.

На уровне выше предприятия только наиболее представительные профсоюзы или сформированный несколькими единый представительный орган может вести коллективные переговоры. На локальном уровне возможно участие иных представителей. Но профсоюз обязательно должен иметь статус первичной профсоюзной организации, то есть должен быть предусмотрен уставом вышестоящего профсоюза.

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

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

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей. А также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями. За исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

Рассмотрим порядок ведения коллективных переговоров.

Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

Две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган. Для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган.

Единый представительный орган имеет право направить работодателю или его представителю предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

Первичная профсоюзная организация может объединять более половины работников организации, индивидуального предпринимателя. И при этом имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю, его представителю предложение о начале коллективных переговоров. От имени всех работников и без предварительного создания единого представительного органа.

Ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, могут не объединять более половины работников данного работодателя. В этом случае общее собрание или конференция работников тайным голосованием может определить первичную профсоюзную организацию. И этой организации при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю, его представителю предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

Такая первичная профсоюзная организация может быть не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации. В этом случае общее собрание, конференция работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя или представительный орган. И наделить его соответствующими полномочиями.

Итак, первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель, представительный орган работников наделены правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров.

При этом они обязаны одновременно с направлением работодателю, предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации. И в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган. Либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа.

Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия.

При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. В течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров.

В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне Российской Федерации предоставляется соответствующим профсоюзам или объединениям профсоюзов. А также на

уровне одного или нескольких субъектов Российской Федерации, отрасли, территории.

При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов, объединений профсоюзов каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа. Для ведения коллективных переговоров. И формируется такой орган с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов.

При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется определенному профсоюзу, объединению профсоюзов. И именно - объединяющему наибольшее число членов профсоюза или профсоюзов.

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения. Если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне - государственной, служебной, коммерческой и иной.

Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных

переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном Трудовым кодексом.

Трудовой кодекс предусматривает гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.

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

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством. Иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию. А также переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя. За исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

### **2.3 Правоотношения в сфере заключения и исполнения коллективных договоров**

Рассмотрим правоотношения, возникающие в сфере заключения и исполнения коллективных договоров.

Сторонами правоотношения в сфере коллективного договора в соответствии со ст. 40 ТК являются работодатель и работники. Стороны

принимают на себя обязательства и пользуются определенными правами, предусмотренными коллективным договором.

Как правило, работодатель, заключающий коллективный договор, является юридическим лицом, хотя ТК допускает проведение коллективных переговоров и с индивидуальным предпринимателем.

Работодатель выступает стороной коллективного договора и в том случае, когда договор заключается в филиале или представительстве.

Работники как сторона коллективного договора могут выступать исключительно через своих представителей. Такими представителями закон признает первичную профсоюзную организацию или иных представителей, избираемых работниками.

Указанная норма должна применяться с учетом законодательства о профессиональных союзах и распространившейся практики создания профсоюза работников организации.

Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"<sup>10</sup> не дает определения понятия "профессиональный союз", хотя определяет такие термины, как "первичная профсоюзная организация", "общероссийский профсоюз".

Таким образом, различие между первичной профсоюзной организацией какого-либо профсоюза и профессиональным союзом работников организации на законодательном уровне не определено<sup>11</sup>.

В научной литературе коллективный договор определяется как особый локальный акт, который может регулировать весь комплекс отношений, связанных с применением наемного труда у конкретного работодателя.

Определение коллективного договора дается в Рекомендации Международной организации труда от 1951 года № 91. Коллективный договор - это любое письменное соглашение об условиях труда и найма между

---

<sup>10</sup> Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 31.01.2016) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" // "Собрание законодательства РФ", 15.01.1996, N 3, ст. 148,

<sup>11</sup> Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения : практическое пособие // отв. ред. Ю.П. Орловский. – 2 изд., перераб. и доп. – М. : Издательство: Юрайт, 2013. – 575 с.

предпринимателем и представителями трудящихся.

В Трудовом кодексе коллективный договор, включенный в систему социального партнерства, находится в разделе II Кодекса. Коллективному договору отведена целая глава 7. Большинство вопросов локального регулирования трудовых отношений предложено решать посредством коллективного договора.

По сравнению с ранее действовавшим законодательством, Трудовой кодекс в статье 40 дает новое определение коллективного договора. Это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и у индивидуального предпринимателя 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 условиях, которые им удалось согласовать, 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.

В содержание коллективного договора, также могут включаться оздоровление и отдых работников и членов их семей, частичная или полная оплата питания работников.

Как правило, включаются вопросы контроля за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон. А также обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора. Отказ от забастовок при

выполнении соответствующих условий коллективного договора и другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников. А также условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

При определении содержания коллективного договора на конкретном предприятии необходимо исходить из финансовых возможностей работодателя и социальных проблем, актуальных для данного производства и коллектива.

С правовой точки зрения положения, включаемые в коллективный договор, подразделяются на обязательственные, то есть обязательства сторон. Также это информационные условия, информирующие работников, руководителей подразделений, других должностных лиц организации об основных нормах трудового законодательства, условиях соглашений.

Кроме того, это нормативные условия, содержащие нормы, регулирующие трудовые отношения в организации, устанавливающие коллективные условия труда ее работников и организационные условия - о порядке изменения и принятия нового коллективного договора.

Нормативные условия коллективного договора—это локальные нормы права, установленные сторонами в пределах их компетенции. И распространяются они на работников данной организации либо ее структурной единицы.

Нормативные положения призваны решать две группы правовых вопросов. Первая группа, когда существует явный пробел в законодательстве, но его решение договорным путем не противоречит общим принципам права и законодательства.

Вторая группа, когда общие положения законодательства уточняются применительно к особенностям данной организации ил структурного подразделения.

По юридической природе 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.

Воспроизведенные из Трудового кодекса, иных актов трудового законодательства нормы - информационные положения- в сущности также являются нормативными положениями. И своим источником имеют те акты, из которых они перенесены в коллективный договор. Они действуют как нормы именно этих актов, а не в силу их включения в коллективный договор.

Обязательственные условия содержат конкретные обязательства сторон с указанием сроков их выполнения и исполнителей. Например, работодатель обязуется оборудовать комнату отдыха в конкретном структурном подразделении организации. Они не предполагают наличия правил поведения общего характера, рассчитанных на неоднократное применение. Они всегда конкретны и касаются взаимных обязательств сторон, исполнением которых погашаются эти обязательства.

Сами работники стремятся максимально расширить содержание коллективного договора за счет включения в него обязательств работодателя предоставлять различные материальные блага, гарантии, компенсации, льготы.

Более сложным для практики оказался вопрос об обязательствах работников перед работодателем. Нередко встречаются коллективные договоры, закрепляющие лишь односторонние обязательства работодателя. Или фиксирующие единственную обязанность работников - отказ от забастовок и других массовых форм протеста. В связи с этим рекомендуется включать в коллективный договор обязательства представительных органов, связанные с разработкой проектов локальных нормативных актов, принимаемых работодателем совместно или по согласованию с работниками.

Речь может идти о положениях, регламентирующих проведение производственных соревнований и конкурсов, создание коллективных форм организации и стимулирования труда. А также участие работников в работе ревизионных комиссий, комиссий по трудовым спорам или комитетов по

охране труда.

Кроме этого, различным общественным формированиям можно поручить подготовку и проведение мероприятий, связанных с чествованием ветеранов труда и передовиков производства. Или же организацией отдыха работников, обновлением экспозиций заводского музея или доски почета. Возможны и другие направления деятельности общественных объединений работников: разработка и осуществление мер, направленных на укрепление дисциплины труда, общественного порядка в микрорайоне. Кроме того, повышение эффективности кадровой политики, создание дополнительных рабочих мест на период простоев, охрану собственности, развитие спорта и физической культуры.

Целесообразно представить договор в виде четкой системы разделов, регулирующих разные виды отношений сторон.

Во-первых, это общие положения - здесь указываются стороны и предмет договора, определяется сфера его действия. Во-вторых, трудовой договор, рабочее время - указываются продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени, разделение рабочего дня на части, дежурство. Далее указывается время отдыха и включает в себя подразделы: перерывы в работе, работу в дни отдыха, ежегодный отпуск, дополнительные отпуска, отпуска без сохранения заработной платы.

Затем идут условия работы, охрана труда, оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты, социальное и медицинское обслуживание работников. Кроме того, описывается жилищно-бытовое обслуживание и указываются подразделы: порядок улучшения жилищных условий, льготы по содержанию жилья. Также льготы на услуги дошкольных учреждений, льготы на обучающихся детей и льготы на общественное питание, вопросы быта, физической культуры. И содержатся заключительные положения, в этот раздел обычно включают пункты о сроке действия договора, ответственности за нарушение и невыполнение договора.

Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя. А действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования. А также в случае расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

## Заключение

Констатируя изложенное в настоящей выпускной квалификационной работе, необходимо в заключительной части сформулировать основные выводы.

Социальное партнерство - сложное общественное явление, понимание которого в разных аспектах - общественно-политическом, экономическом, правовом приводит к формулированию его различных понятий.

Поставленная перед нами задача заключалась в изучении правового определения социального партнерства. Законодательное определение социального партнерства дается в статье 24 Трудового кодекса РФ.

Так, под социальным партнерством понимается 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.

Правовое регулирование отношений социального партнерства базируется на значительном массиве норм международного права, основное место среди которых занимают нормы МОТ о свободе объединения и социальном диалоге. В России, помимо ТК РФ и федерального законодательства, вопросы социального партнерства регулируются законами субъектов РФ.

Предметом исследования данной выпускной квалификационной работы являются правоотношения по социальному партнерству. Нами были рассмотрены такие правоотношения социального партнерства как:

1. Правоотношения в сфере заключения и исполнения соглашений;
2. Правоотношения по ведению коллективных переговоров;
3. Правоотношения в сфере заключения и исполнения коллективных договоров.

При рассмотрении данных групп правоотношений социального партнерства нами были выделены такие структурные элементы правоотношений как,

- как субъекты (стороны, их представители),
- объект (предмет),
- органы, правовые акты, формы, уровни и механизм реализации социального партнерства.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели, которые действуют в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Представителями работников являются профсоюзные организации, а в ряде случаев могут быть определены иные представители (представительные органы).

Социальное партнерство осуществляется на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом уровне, территориальном и локальном уровнях. При определении уровней взаимодействия учитываются территориальный и отраслевой признаки.

Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

На основании вышеизложенного, комплексно изучив нормативно-правовые акты, регулирующие сферу социального партнерства, а также

учебную и научную литературу хотелось бы предложить следующие предложения по совершенствованию законодательства в данной сфере.

На федеральном уровне необходимо разработать правовую концепцию социального партнерства. Такое предложение объясняется тем, что в настоящее время законодательных актов, закрепляющих правовое положение субъектов социального партнерства довольно большое количество. Однако, большая часть отношений в сфере социального партнерства регулируется на локальном уровне, то есть предприятиями, при этом учитывая интересы конкретной организации. Считаем, что разработка такой концепции обобщит основные положения законодательства, что приведет к достижению оптимального согласования интересов субъектов трудовых отношений. К сожалению, действующая система социального партнерства не достигает тех целей, которые ставит перед ней законодатель, - в первую очередь, эффективное предупреждение социальных конфликтов.

Следующим предложением по совершенствованию социально-партнерских отношений это создание единой общероссийской информационной базы, которая будет фиксировать отраслевые и коллективные договоры. А также фиксировать причины "затягивания" заключения коллективных трудовых договоров и нарушение законодательства в данной области.

## Список использованных источников

### Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ) // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
2. Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Заключена в г. Риме 04.11.1950) (с изм. от 13.05.2004) // СЗ РФ. 2001. № 2. Ст. 163.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // СЗ РФ. 2002. № 1 (Ч. 1). Ст. 3.
4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 г. № 138-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.
5. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 г. № 95-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3012.
6. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 31.01.2016) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"// "Собрание законодательства РФ", 15.01.1996, N 3, ст. 148,
7. "Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 - 2016 годы"// "Российская газета", N 295, 30.12.2013.
8. Конвенция № 144 Международной организации труда «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» (Принята в г. Женеве 21.06.1976 на 61-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 – 1990. – Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1795 – 1798.
9. Конвенция № 154 Международной организации труда «О содействии

коллективным переговорам» (Принята в г. Женеве 19.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 – 1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1935–1938.

10. Конвенция N 98 Международной организации труда "Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров" (принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // "Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами", Вып. XIX, - М., 1960, с. 292 - 297

11. Конвенция N 154 Международной организации труда "О содействии коллективным переговорам" [рус., англ.] (Заклучена в г. Женеве 19.06.1981)// Бюллетень международных договоров. 2012. N 11. С. 9 - 16.

### Специальная литература

1. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право : учебник для бакалавров. 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2014. - 548 с.

2. Головина, С. Ю. Трудовое право: учеб. для бакалавров / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина. - М.: Издательство Юрайт, 2012. - 379с. – Серия: Бакалавр. Базовый курс.

3. Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право : учебник для бакалавров. – М. : Издательство Юрайт, 2013. – 379 с.

4. Лушников, М.В. Очерки теории трудового права. Монография /А.М. Лушников, М.В. Лушников. – М.: Юридический центр Пресс, 2006. –С.48.

5. Магницкая Е.В. Викторова Н.Г. Евстигнеев Е.Н. Трудовое право: учебное пособие. М.: Инфра-М, 2013. – 304с.. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии,

разъяснения : практическое пособие / отв. ред. Ю.П. Орловский. – 2 изд., перераб. и доп. – М. : Издательство: Юрайт, 2013. – 575 с.

6. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения : практическое пособие / отв. ред. Ю.П. Орловский. – 2 изд., перераб. и доп. – М. : Издательство: Юрайт, 2013. – 575 с.

7. Трудовое право : учебник для бакалавров / под ред. К.Н. Гусова . – М. : Проспект, 2013. – 632 с.

8. Трудовое право России: учебник / под общей ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 5 изд., перераб. и доп. – М: Издательство Юрайт, 2013. – 673 с.

9. Трудовое право : учебник / под. ред. Смирнова О.В., Снигирева И.О. - М.: Проспект. 2013. - 624 с.

10. Трудовое право России / под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. 288 с.

11. Трудовое право России: учебник / под ред. Орловского Ю.П., Нуртдиновой А.Ф. 3-е изд. , перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 648 с.

12. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебник для вузов / Н. Д. Амаглобели [и др.]; под ред. К. К. Гасанова, Ф. Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2014. - 503 с. - (Dura lex, sed lex). - ISBN 978-5-238-02503-2.

13. Захарова Н. А. Трудовое право России [Электронный ресурс] : учеб. пособие для бакалавров / Н. А. Захарова, В. Е. Резепова. - Москва : Омега-Л : Ай Пи Эр Медиа, 2014. - 199 с.

14. Захарова Н. А. Право социального обеспечения [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Н. А. Захарова, А. В. Горшков. - Москва : Омега-Л : Ай Пи Эр Медиа, 2015. - 121 с.

15. Ерохина М.С. О некоторых проблемах защиты права работника на свободный труд в российском трудовом законодательстве (на примере ненормированного рабочего дня) // Международная защита прав человека и

государственный суверенитет : материалы междунар. науч.-практ. конф. - 2015. - С. 298-300.

16. Трудовое право [Текст]: учебник для бакалавров // К. Н. Гусов, Э. Н. Бондаренко, К. Д. Крылов и др. ; под ред. К. Н. Гусова ; Министерство образования и науки РФ; Московский государственный юридический университет им. О. Е. Кутафина. - М. :Прспект, 2013.

17. 15. Лушникова, М. В. Очерки теории трудового права [Текст] / Лушникова М. В. -Санкт-Петербург : Юридический центр Пресс, 2013. - 940 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: ЭБС Ай Пи Эр Букс.

18. Комментарий к Трудовому кодексу (Постатейный). – 6-е изд., испр., доп. и перераб. / Отв. ред. Ю.П. ОРЛОВСКИЙ. – М.: Контракт; ИНФРА-М, 2014. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант Плюс.

19. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: Монография / отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: Юстицинформ, 2012. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант Плюс.

20. Настольная книга судьи по трудовым спорам. Споры о заключении и расторжении трудового договора. Индивидуальные и коллективные трудовые споры. Органы по рассмотрению трудовых споров. Споры о материальной ответственности. Споры об отпусках. Судебная практика [Текст] : учебно-практическое пособие / Г. А. Жилин [и др.] ; ред. С. П. Маврин. - М. : Прспект, 2011.

21. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Текст] / М. О. Буянова [и др.] ; ред. К. Н. Гусов. - 8-е изд., перераб. и доп. - М. : Прспект, 2011.

22. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: Учебник для вузов. Гриф УМО вузов России – М.: Юрайт, 2013.

### **Интернет-источники**

1. Справочно-правовая система «Гарант».

2. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
3. Интернет-версия справочно-правовой системы «КонсультантПлюс»  
<<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home>>
4. Официальный сайт Конституционного Суда РФ <<http://ks.rfnet.ru>>
5. Официальный сайт Верховного Суда РФ <<http://supcourt.ru>>
6. Официальный сайт Московского городского суда <http://www.mos-gorsud.ru>
7. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ
8. <http://www.rosmintrud.ru/>

### **Материалы юридической практики**

1. Решение Верховного Суда РФ от 10.09.2015 N АКПИ15-782 Требование: Об оспаривании пункта приложения к приказу "Об утверждении Единой отраслевой социальной политики Госкорпорации "Росатом" и ее организаций".
  2. Определение Верховного Суда РФ от 01.07.2015 N 1-АПГ15-8 Об оставлении без изменения решения Архангельского областного суда от 25.02.2015, которым было отказано в удовлетворении заявления о признании недействующим подпункта 2 пункта 4 Порядка уведомительной регистрации Архангельского областного трехстороннего соглашения, Архангельских областных отраслевых (межотраслевых) соглашений, территориальных соглашений, территориальных отраслевых (межотраслевых) соглашений, иных соглашений по регулированию социально-трудовых отношений, за исключением соглашений, заключаемых на федеральном уровне и межрегиональном уровне социального партнерства, коллективных договоров, контроля за их выполнением, утвержденного постановлением Правительства Архангельской области от 21.11.2013 N 526-пп.