

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

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Предпринимательское и трудовое право»

(наименование кафедры)

40.04.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки)

«Правовое обеспечение предпринимательской деятельности»

(направленность (профиль))

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему Коллективный договор и его значение в трудовых отношениях

Студент	<u>А.Е. Усова</u> (И.О. Фамилия)	_____	(личная подпись)
Научный руководитель	<u>Е.В. Чуклова</u> (И.О. Фамилия)	_____	(личная подпись)
Консультанты	_____	_____	(личная подпись)
	_____	_____	(личная подпись)

Руководитель программы д.ю.н, доцент А.А. Гогин
(ученая степень, звание, И.О. Фамилия) _____
(личная подпись)
« _____ » _____ 20 _____ г.

Допустить к защите

Заведующий кафедрой к.п.н., доцент О.А. Воробьева
(ученая степень, звание, И.О. Фамилия) _____
(личная подпись)
« _____ » _____ 20 _____ г.

Тольятти 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О КОЛЛЕКТИВНОМ ДОГОВОРЕ	8
1.1. История становления коллективного договора в России	8
1.2. Понятие и правовая природа коллективного договора	15
1.3. Нормативное регулирование коллективного договора	25
ГЛАВА 2. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК СРЕДСТВО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	37
2.1. Структура, содержание коллективного договора и права сторон	37
2.2. Принципы и процесс заключения коллективного договора	43
2.3. Значение коллективного договора в трудовых отношениях	53
ГЛАВА 3. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	60
3.1. Тенденции заключения коллективного договора	60
3.2. Проблемы коллективного договора	74
3.3. Пути развития коллективного договора в условиях современных трудовых отношений	80
Заключение	86
Список используемых источников	90

ВВЕДЕНИЕ

Изменения в рыночной экономике страны определили дальнейший прогресс в формировании подходов к правовому регулированию социально-трудовых и общественных отношений. Лидирующие позиции заняли методы договорного регулирования. Важную роль получили социально-партнёрские отношения в вопросе усовершенствования, становления, обновления и продвижения достойных условий труда. Базовым инструментом реализации таких партнёрских отношений в компаниях между работниками и работодателем является коллективный договор. В сфере труда, при помощи такого договора достигается равновесие между интересами социальных партнёров, ведь законодатель оговаривает лишь стартовый уровень социальных гарантий, а их повышение можно обеспечить коллективно-договорным путем.

Значение коллективного договора и понимание его сущности, со времени его возникновения, неоднократно менялись. На текущий период коллективный договор сформировался как отдельный институт трудового права, объединяющий в себе отраслевые и локальные нормы. С каждым новым промежутком времени его значение в трудовых отношениях приобретает новый окрас, проявляются новые тенденции и проблемы в реализации коллективного договора, требующих современных путей решения. Выше сказанным и обусловлена актуальность выбранной темы диссертационного исследования.

Цель данного исследования состоит в раскрытии сущности коллективного договора, обосновании его значимости в современных трудовых отношениях.

Поставленной цели соответствуют следующие основные задачи:

- рассмотреть историческое становление коллективного договора в России;
- выявить правовую природу коллективного договора;
- изучить нормативно-правовое регулирование;

- раскрыть содержательную часть коллективного договора;
- определить права сторон и принципы заключения коллективного договора;
- исследовать процесс заключения коллективного договора;
- установить значение коллективного договора в трудовых отношениях;
- проанализировать тенденции по заключению коллективного договора;
- провести анализ проблем коллективного договора;
- разработать пути развития коллективного договора в условиях современных трудовых отношений.

Объектом диссертационного исследования выступает институт коллективного договора в аспекте современного состояния и значения в трудовых отношениях.

Предметом исследования являются: нормативно-правовое регулирование коллективного договора, порядка его заключения и содержания.

Вопросам коллективно-договорного регулирования были посвящены труды как отечественных мыслителей, так и зарубежных. Важно отметить работы правоведов наиболее раннего периода таких как: Дюги Л., Таль Л.С., Пашерстник А.Е., Архипова Б.А., Кисилев И.Я., и др. Среди современных ученых, исследованием вопросов коллективного договора занимались Ворон С.П., Чащина К., Чесалина О.В., Филипцова Н.А., Сафонов В.А., Журба М.В., Косилова Д.А, Кулешов Г.Н., Ларина Е.А., Остроухов Л.А., Пластинина Н., Старкова О.И., Сувернева А.И., Юсупова Д.Ф., и др.

По направлению коллективно-договорного регулирования проводились диссертационные исследования Андроновым А.А., Джилавын А.Д., Седрединовой М.Р., Филипцовой А.Д., Хабаровой Д.В., и др.

В трудах Гладкова Н.Г., Агафоновой Г.А., Москалевой О., Нуртдиновой А.Ф., Пластининой Н., Седрединова М.Р., подробно разбирается судебная практика и практика по реализации и защите трудовых прав при спорных вопросах, связанных с коллективным договором.

Значение и проблемы заключения и правоприменения коллективного договора обсуждались на международных научно-практических конференциях и заседаниях круглого стола.

Несмотря на то, что работы вышеназванных авторов являются фундаментальной основой проведённого исследования, в настоящее время отсутствуют комплексные, обширные современные исследования темы «Коллективный договор и его значение в трудовых отношениях». Актуальность темы и недостаточная научная разработанность в текущем периоде, послужили основанием для выбора направления исследования.

Методологической основой исследования выступают общенаучные и частно-научные методы исследования, а в частности: системно-структурный и сравнительно-правовой методы, формально-логический и статистический методы, метод историзма. Указанные методы и подходы позволили в комплексе рассмотреть исследуемую тему и сделать по ней соответствующие выводы.

Теоретическую основу диссертационного исследования в основном составляют труды отечественных исследователей, занимающихся вопросами социально- трудовых отношений, социального партнерства и корпоративной социальной ответственности, в частности формированием и развитием коллективно-договорных отношений, но также изучены работы некоторых зарубежных правоведов в области трудового права.

Научная новизна исследования заключается в том, что автор комплексно исследовал общие положения о коллективном договоре, рассмотрел его с точки зрения средства регулирования трудовых отношений, проанализировал актуальные вопросы реализации коллективного договора и определил способы решения проблем, учитывая тенденционные особенности и современные условия. Практическая ценность диссертации заключается в возможности применения и использования предложенных мер на практике. Кроме этого,

научная новизна исследования выражается в следующих положениях, выносимых на защиту:

Во-первых, основной проблемой, препятствующей стабильному функционированию коллективного договора, является безответственность работодателя, который довольно часто хочет избавиться от необходимости следовать условиям коллективного договора. КоАП РФ предусматривает штрафы для работодателя за нарушения условий коллективного договора. Считаем, штрафные суммы имеют достаточно низкое значение в силу отсутствия четкого определения квалифицирующих обстоятельств, определяющих градацию сумм штрафов. Считаем важным конкретизировать этот момент.

Во-вторых, коллективный договор является источником права, поскольку распространяет свое действие на потенциально неограниченный круг лиц, а также является правовым актом, поскольку содержит нормы права.

В-третьих, одной из тенденций современного времени, является вытеснение коллективного договора из коллективно-договорных отношений «Социальным кодексом компании». В крупных компаниях, например, ПАО «Лукойл» в 2017 году был заключен «Социальный кодекс ПАО «Лукойл», по сути, вытеснив стандартный коллективный договор. В его положении компания добровольно и в инициативном порядке принимает на себя обязательства по социально ответственному поведению перед всеми участниками общественных отношений, интересы которых затрагивает деятельность Компании. Этот документ отвечает принципам социального партнерства, является систематизированным сводом прав, возможностей и социальных гарантий работников. В результате многие социальные гарантии работников в настоящее время регулирует не коллективный договор компании, а социальный кодекс.

Структура диссертации состоит из введения, трех глав, каждая из которых, также содержит по три раздела. Первая глава раскрывает: историю становления коллективного договора в России; понятие и правовую природу

коллективного договора; нормативное регулирование. Вторая глава определяет: структуру, содержание и права сторон; принципы и процесс заключения коллективного договора; его значение в трудовых отношениях. Глава третья выявляет: тенденции заключения коллективного договора; проблемы, и пути развития коллективного договора в условиях нынешних трудовых отношений. Основное содержание диссертации завершает заключение и список используемых источников.

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О КОЛЛЕКТИВНОМ ДОГОВОРЕ

1.1. История становления коллективного договора в России

«Мазутная конституция» - именно так назывался первый коллективный договор в царской России. Его заключения добились работники нефтепромышленной отрасли в г. Баку 30 декабря 1904 году. Бастующие требовали у нефтепромышленников восьмичасового рабочего дня, увеличения заработной платы, фиксированного еженедельного отдыха, в итоге они добились желаемого.

По законодательству того времени, заключённый коллективный договор, был противозаконным и не имел юридической силы, а к началу 1906 года практически прекратил своё существование.

После октябрьского переворота 1917 года коллективные договоры вновь получили своё распространение.

Декрет Совета Народных Комиссаров Российской Советской Федеративной Социалистической Республики от 02.07.1918 года «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда (Положение)» [33] заложил правовой институт в сфере регулирования вопросов коллективного договора. По сути это первый Российский законодательный акт о коллективном договоре. «В соответствии с данным декретом проект договора должен был разрабатываться профессиональными советами рабочих и служащих. После этого, по соглашению с предпринимателем проект коллективного договора предъявлялся на утверждение в Наркомтруд СССР. Если предприниматель не подписывал договор, последний всё равно утверждался Наркомтрудом СССР и вступал в юридическую силу как декрет центральной власти» [57, с. 126]. В период Гражданской войны (1917-1922 годов) заключение коллективных договоров, начиная с 1919 года, постепенно прекращалось и до 1922 года полностью было прекращено.

«Институт коллективно-договорных отношений, посредством которых регулировались условия труда рабочих был восстановлен в 1922 году, 16 марта 1922 года Наркомтруд СССР объявил коллективные договоры «основным методом регулирования труда» [57, с. 126].

СНК РСФСР издал Постановление от 23.08.1922 года «О коллективных договорах в предприятиях и госучреждениях государственного и частного секторов». В дальнейшем, содержащиеся в нём положения были включены в четвертую главу КЗоТ РСФСР 1922 года.

«В 1922 году был принят новый КЗоТ РСФСР. КЗоТ содержал легальное определение коллективного договора, под коим понималось соглашение, которое заключалось между профессиональным союзом, как представителем рабочих и служащих, с одной стороны, и нанимателем с другой, и которое устанавливает условия труда и найма для отдельных предприятий ... и определяет содержание будущих личных (трудовых) договоров найма. Причём, профсоюз представлял интересы работника независимо от его членства в нём. Коллективный договор мог содержать в себе более высокий уровень социальных и трудовых гарантий по сравнению с кодексом. КЗоТ предоставлял возможность заключения не только коллективных договоров на уровне предприятия, но и генеральных, распространяющихся в пределах республики на целую отрасль» [57, с. 127].

В 1932 году коллективные договоры прекращали заключаться, в связи с введением централизованной тарифной системы оплаты труда. Их значение как регулятора оплаты труда прекратилось. А с 1934 года по период Великой Отечественной войны коллективные договоры вовсе не заключались.

По инициативе И.В. Сталина в 1947 году возродилась практика по заключению коллективных договоров между фабрично-заводскими комитетами профсоюзов и администрацией предприятий. С того года коллективные договоры стали массовым явлением на предприятиях транспорта, промышленности и строительства. Постановлением Совмина СССР от

04.02.1947 года № 226 «О заключении коллективных договоров на предприятиях» [34], были утверждены образцы коллективных договоров для таких предприятий.

С 1948 года коллективный договор появился в организациях связи, машинно-транспортных станциях и мастерских, в совхозах, в 1950 году на предприятиях общественного питания и государственной торговли.

С 50-х годов, как отмечал учёный А.Е. Пашерстник «Коллективный договор стал конкретной боевой программой деятельности советского предприятия, программой улучшения количественных и качественных показателей его работы, программой повседневного и всестороннего обслуживания материально-бытовых и культурных запросов рабочих и служащих. Для фабрично-заводских комитетов коллективный договор стал основой всей профсоюзной работы» [45, с. 3].

В 1960-х годах роль коллективных договоров укрепились. Постановлением Совета министров СССР, ВЦСПС от 06.03.1966 года № 177 «О заключении коллективных договоров на предприятиях и в организациях» [35] коллективный договор был признан самостоятельным правовым актом, а его содержание находилось под контролем законодателя.

В коллективные договоры того времени включались обязательства предприятий и профсоюзов по работе в направлении: активного обмена опытом среди трудящихся, широкого распространения научно-технических знаний среди работников, внедрения и развития стахановских школ, организации встреч со стахановцами, проведение производственных экскурсий, укрепления прочных связей науки и производства.

В коллективных договорах обращалось особое внимание на поддержку молодёжи и женщин. Для них в большинстве случаев создавались улучшенные жилищно-бытовые условия, и предусматривалась система повышения квалификации.

Сравнивая советские коллективные договоры и коллективные договоры капиталистических стран А.Е. Пашерстник указывал на их разнополюстность.

Самым ярким примером заключения коллективного договора на западе стала компания «Дженерал моторс уэрке» (США) и профессиональный союз рабочих автомобильной промышленности в 1950 году.

Представители сторон представляли, как большое достижение условия договора. Согласно им: «...рабочие и служащие, проработавшие на предприятиях компании более года, имеют право на получение отпуска продолжительностью ... 40 часов! Рабочим, проработавшим на предприятиях компании более 3 лет, представляется 60 — часов отпуска, а проработавшим от 7 до 15 лет — 80-часов!» [45, с. 16]. Коллективный договор был заключён на 5 лет. Примечательно, за такие условия договора профсоюз принял обязательства по невозможности выдвигать какие-либо требования в течении действия договора, а в случае возникновения забастовок профсоюз обязан был уплатить штраф.

В СССР же для рабочих всех уровней и членов их семей в коллективных договорах предусматривались обязательства предприятий и организаций по улучшению медицинского обслуживания, в том числе путём создания домов отдыха, расширения сетей санаториев, детских садов и пионерских лагерей.

«Сочетание в коллективном договоре морально-политических и юридических элементов является одной из важнейших отличительных особенностей советского коллективного договора по сравнению с коллективным договором в капиталистических странах. Это обусловлено социалистическим характером общественного и государственного строя СССР, отсутствием в нашей стране эксплуатации человека человеком и антагонических противоречий, единством целей трудящихся и Советского государства» [45, с. 55].

Постановлением Президиума ВЦСПС и Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы от 20.08.1971

года №П-18/334 «О порядке заключения коллективных договоров» [36] - определён порядок заключения коллективного договора. Договор обязан был состоять из нескольких видов норм - локальной и централизованной, находящейся под влиянием и контролем государственного аппарата.

9 декабря 1971 года ВС РСФСР был утверждён «Кодекс законов о труде РСФСР» [27]. Глава 2 была посвящена коллективному договору, но в ней не было определено понятия коллективного договора. Содержание главы было следующим, статья 7 определяла стороны договора – это коллектив работников в лице профсоюзов и администрация организации. Договор заключался на 1 год (ежегодно). Статья 8 регламентировала содержание договора. В статье 9 говорилось, что коллективный договор распространялся на всех работников организации не зависимо от членства в профсоюзах. Решение разногласий вышестоящими профорганизациями с участием сторон предусматривалось в статье 10. С одобрения рабочих разрешалось вносить изменения в действующий договор статьёй 11. Согласно статье 12 администрация предприятия, профсоюзы и вышестоящие органы осуществляли контроль за выполнением обязательств по заключённому договору. О выполнении условий коллективного договора, администрация предприятия и локальный профсоюзный орган обязаны были отчитываться перед рабочим коллективом, такая обязанность была прописана в статье 13. Профсоюзы освобождались от материальной ответственности по коллективному договору статьёй 14.

Конец 1980-х годов знаменовался уменьшением социалистических обязательств в коллективных договорах, тем самым произошло изменение содержания договора, и при этом увеличение роли его в регулировании взаимоотношений между работодателем и рабочим коллективом. Рывок этому дало «Общее положение о порядке заключения коллективных договоров» от 27.11.1987 года принятое Президиумом ВЦСПС Госкомтруда СССР, согласно этому положению регистрация коллективного договора отменялось, а разработка договора была полностью возложена на её стороны, т.е. содержание

они определяли самостоятельно [37]. После смены в стране политического строя в 90-х годах, государством было предложено, работодателям и трудящимся, самостоятельно решать многие вопросы социально-трудовых отношений используя практику социального партнерства других стран, так как власть отошла от централизованного регулирования некоторых вопросов этой области. Для этого была создана правовая база, которую составили:

1. Указ Президента РСФСР «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 15.11.1991 года (утратил силу в 1996 году) [31] создавался в целях основания системы социального партнёрства в сфере социально-трудовых отношений, в том числе и для урегулирования трудовых конфликтов.

2. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992 года №2490-1 (утратил силу 03.10.2006 года) устанавливал «правовые основы разработки, заключения и выполнения коллективных договоров и соглашений в целях содействия договорному регулированию социально-трудовых отношений и согласованию социально-экономических интересов работников и работодателей» [28]. Согласно закону, коллективный договор мог заключаться на срок от 1 года до 3 лет с действием на весь рабочий коллектив.

3. Закон РФ «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» от 25 сентября 1992 года «расширяет круг вопросов, разрешаемых коллективно-договорным путем. Теперь условиями коллективного договора могут устанавливаться преимущества на оставление на работе при высвобождении работников по сокращению численности или штата, порядок предоставления дополнительных отпусков, ряд вопросов оплаты труда» [79].

4. Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23.11.95г. №175-ФЗ (утратил силу 03.10.2006 года) устанавливал «правовые основы, порядок и способы разрешения коллективных трудовых

споров, а также порядок реализации права на забастовку в Российской Федерации в ходе разрешения коллективного трудового спора» [30].

5. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10-ФЗ призван регулировать «Общественные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение созданием, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией профессиональных союзов...» [5]. На смену КЗоТ пришёл Трудовой кодекс Российской Федерации, принятый в 2001 году [3], который по сегодняшнее время главой седьмой «Коллективные договоры и соглашения», регулирует понятие коллективного договора, его содержание, структуру, порядок разработки, заключения, действия, изменения, дополнения, регистрации и контроля за выполнением условий договора.

«В отличие от ранее действовавшего законодательства Трудовой кодекс закрепляет модель «единого коллективного договора»: в организации независимо от количества представительных органов (профсоюзов и профсоюзных организаций) заключается один коллективный договор, распространяющий своё действие на всех работников данной организации. Такой подход в полной мере соответствует международным стандартам в сфере социального партнерства и позволяет обеспечить равные условия труда всем трудящимся в организации независимо от членства в профсоюзах и других обстоятельств, связанных с представительством интересов работников» [39].

Резюмируя вышеизложенное, историю становления коллективного договора в России условно можно разделить на этапы его становления. Как видно из приложения самым сложным этапом в развитии системы коллективного договора стали периоды Гражданской войны и военные и довоенные годы с 1934 по 1946 гг. Февраль 1947года стал этапом возрождения коллективного договора с последующим увеличением его роли в социальном партнерстве.

На сегодняшний день, институт коллективного договора достиг стабильности в своём развитии и становлении, основные его вопросы законодательно закреплены Трудовым кодексом РФ, а их заключение широко распространено на территории России.

1.2. Понятие и правовая природа коллективного договора

Коллективный договор является одной из форм регулирования трудовых отношений в организации.

В трудовом кодексе РФ определено понятие коллективного договора. В статье 40 ТК РФ сформулировано следующее определение: «Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей» [3, ст. 40]. Он подписывается между работодателем и всеми работниками в лице их законных представителей.

Главное условие, при заключении договора, его содержание не должно ухудшать положение коллективного договора по сравнению с действующей законодательной нормой. Коллективный договор носит не обязательный характер. Решение по его заключению принимают непосредственно стороны договора.

Почему коллективный договор всё же называют коллективный? Потому, что он распространяет своё действие на коллектив компании, т.е. на совокупность людей, работающих на одном предприятии, а не на отдельного индивида, как например, трудовой договор.

Почему он называется договором? Если следовать из названия «коллективный договор» и рассматривать его с точки зрения, что договор - это

соглашение между двумя или более участниками по какому-либо вопросу, то это даёт нам основания полагать, что коллективный договор соответствует своему названию, но при этом имеет не совсем ясную природу.

Многие направления правового института имеют свои тенденции, несовершенства, нерешённые проблемы и спорные вопросы как практического, так и теоретического характера. Исключением не стал вопрос по выявлению подлинной правовой природы коллективных договоров.

В разное время изучения правовой природы коллективного договора правоведами не только российскими, но и зарубежными разного периода выдвигались разнообразные теории по этому поводу. Леон Дюги (1859-1928гг), профессор юридического факультета в Бордо, в своих трудах полагал, что само название «коллективный договор» заключает в себе противоречие, т. к. договор, по своей природе нечто индивидуальное, а то что называют «коллективным договором» является актом. «Если бы я хотел охарактеризовать в двух словах эти акты, называемые совершенно неточно коллективными договорами, я бы сказал, что это соглашения — законы» [42, с. 71]. Такая позиция учёного была объяснена тем, что коллективный договор во Франции имел место в двух актах - в концессии учреждений общественного пользования и в коллективных договорах труда. Коллективный договор был отнесен в отдельную, новую юридическую категорию, не входящую в традиционные рамки гражданского права того времени — соглашение-закон. Полагалось, что рассматриваемый объект не являлся договором, из которого между субъектами права появляются временные или конкретные обязательства, а представляет собой «закон, устанавливающий постоянные и длительные отношения между двумя социальными группами, устанавливающий законный порядок, согласно которому должны будут заключаться индивидуальные договоры между членами этих групп». Поэтому Л. Дюги исключал позицию, что коллективный договор имеет природу договора.

Профессор Л.С. Таль в своём труде «Очерки промышленного рабочего права» (1918г.) рассматривал коллективный договор как «разновидность нормативных соглашений, т.е. один из способов автономного создания внутреннего порядка промышленных предприятий, одну из форм внезаконодательного правотворчества» [47, с. 42]. Автор считал несостоятельным аналогию коллективного договора с публично-правовыми договорами. И считал, что юридическую сущность такого договора формирует «один из источников частного правопорядка хозяйственных предприятий и одну из форм, в которых осуществляются одновременно правовое самоопределение последних и участие профессиональных союзов в установлении их внутреннего порядка» [47, с. 63]. Так же уточнялось, что все исследователи того времени, не зависимо от юридической конструкции коллективного договора, признавали юридическую силу на основе принципов гражданского права. Признавалась принадлежность коллективного договора к сфере гражданского оборота в связи с его экономическим и моральным характером.

Советский исследователь А.Е. Пашерстник в книге «Коллективный договор» (1951г.) считал, что советский коллективный договор представлял собой «двусторонний хозяйственно-политический акт, содержащий в себе как правовые нормы, так и нормы социалистической морали, не снабжённые юридическими санкциями. При этом удельный вес моральных норм в советском коллективном договоре чрезвычайно велик, а реальное их значение огромно» [45, с. 54]. Автор признавал нормативный характер такого договора.

В связи с постоянным развитием законодательства, переменами в стране, изменением в понимании роли и значения коллективного договора, его природа должна рассматриваться согласно актуальному законодательству и в условиях сегодняшнего восприятия.

В современный период многие правоведы, коллективный договор определяют, как правовой акт, что соответствует определению, данному в ст. 40 ТК РФ.

И.С. Бушуев отмечает «что законодатель очень осторожно подошёл к определению коллективного договора как правового акта, не указав при этом, является ли данный акт нормативным или нет. Между тем в литературе очевидность нормативности коллективного договора не позволяет однозначно отнести «коллективный договор к нормативно-правовым актам» [54, с. 168].

Н.А. Филиппова полагает, что для коллективного договора определение «правовой акт» не раскрывает его исключительную правовую природу - «зачастую правовой акт рассматривают предельно узко и отождествляют с понятием «нормативный правовой акт» [73].

«Нормативный правовой акт — это письменный официальный документ, принятый (изданный) в определённой форме правотворческим органом в пределах его компетенции и направленный на установление, изменение или отмену правовых норм» [7]. В постановлении Пленума Верховного суда РФ от 29.11.2007 №48 «О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов полностью или в части» [8], указывается, что коллективный договор как нормативный правовой акт обладает следующими признаками: издаётся органами госвласти и местного самоуправления, или должностным лицом, создаётся для урегулирования, изменения, прекращения правоотношений, рассчитан на неопределённый круг лиц и на многократное применение.

Некоторые правоведы коллективный договор представляют разновидностью нормативных правовых договоров. Из-за того, что они принимаются в порядке договорного процесса и включают нормы права. Такое мнение поддерживает Е.А. Ершова, формулируя определение коллективного договора, представляет его как «вид нормативных правовых договоров, содержащих нормы права, регулирующие трудовые, социальные и иные

непосредственно связанные с ними правоотношения, заключаемый между представителями работников и работодателя, содержащий обязательные для его сторон нормы права» [43, с. 261].

Разберём более подробнее. Нормативный правовой договор — это «соглашение двух или более субъектов, содержащее общеобязательные юридические нормы. Договорное право является приоритетным источником права в международном публичном праве и ряде отраслей национальных систем права — конституционном, трудовом, международном частном праве» [50]. Добавим, если рассматривать коллективный договор именно как договор то, важно отметить, что «договором признаётся соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей» [2]. «К договорам применяются правила о двух и многосторонних сделках предусмотренные главой 9 настоящего Кодекса, если иное не установлено настоящим Кодексом» [2, ст.420]. При заключении договора существует важное условие — это согласованная воля двух или более сторон (ст.154 ГК РФ).

Важные признаки нормативного правового договора: 1) издаётся органами государства; 2) совершается в публичных интересах; 3) служит правовой основой для издания административных актов; 4) нет конкретного адресата и так далее.

Нормативный договор представляет собой соглашение, заключённое при участии уполномоченных государственных органов, включающие правовые нормы. Он обязателен для обширного, формально неустановленного круга лиц.

Анализируя выше сказанное, можно сделать вывод, что источником норм права коллективного договора, является желание, согласованной формы, рабочего коллектива и работодателя. В свою очередь в нормативно-правовом акте, договоре, источник права — это деятельность правотворческого органа. Поэтому, отнесение коллективных договоров к видам нормативных правовых актов и к нормативным правовым договорам определёнno будет неправильным.

Казалось бы, коллективный договор, поскольку заключается на конкретном предприятии, может представляться локальным актом, но между ними есть существенные отличия, не позволяющие коллективный договор отнести к такому виду актов. Ниже в таблице 1 приведены отличия коллективного договора от локального акта.

Таблица 1. Отличия коллективного договора и локального акта.

Коллективный договор	Локальный акт
заключается сторонами социального партнерства	единолично принимается работодателем
срочный период действия (не более 3 лет)	может приниматься как на определённый срок, так и действовать до полной отмены
изменение коллективного договора происходит в порядке, установленном для коллективного договора	изменяется, дополняется и отменяется работодателем. Работников могут уведомить о данных действиях
предусмотрена уведомительная регистрация в органах по труду.	какая-либо регистрация в органах по труду не предусмотрена.

И.С. Бушуев выдвигал позицию что «коллективный договор как локальный акт, действие которого ограничено конкретной организацией, необходимо отличать от локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права. Употребляя последний термин, законодатель также поосторожничал. Такой акт есть не что иное, как локальный нормативно-правовой акт, хорошо известной теории государства и права со всеми присущими такому акту признаками» [54].

Современный исследователь В. Говоров коллективный договор определяет, как локально-нормативный акт компании, указывая, что он является «актом непосредственного участия трудовых коллективов в правовом регулировании труда работников данного производства, в создании локальных норм трудового права и в управлении предприятием» [55]. М.О. Пряжников в своём исследовании коллективный договор также обозначает как локальный нормативный акт, и наделяет его универсальностью по действию в пределах компании и значительной юридической силой [65, с.113].

В ст. 8 ТК РФ указано, что «работодатели, за исключением работодателей-физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее — локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями» [3, ст.8]. Иными словами, локальные нормативные акты не должны идти в разрез коллективному договору, если он имеется на предприятии, т.к. ст.8 установила взаимосвязь коллективного договора с иными нормативными актами компании (ч.1. ст.8 ТК РФ). Выше представленная таблица №1, не позволяет коллективный договор поставить наравне с локально-нормативными актами компании.

«Многие работодатели считают коллективный договор локальным нормативным актом. Однако локальные нормативные акты и коллективные договоры имеют разный порядок принятия, ведения в действие, изменения. Они также имеют разную юридическую силу и разное содержание. В частности, на основании ст. 8 ТК РФ локальные нормативные акты принимаются работодателем в пределах его компетенции, содержат нормы трудового права и распространяются на всех работников организации. Принятие таких актов — право работодателя (ст. 22 ТК РФ). Заключение же коллективного договора является обязанностью, если работники выступили с инициативой коллективных переговоров» [71]. Коллективный договор и иные трудовые локально-нормативные акты организации абсолютно различные модели регулирования трудовых отношений. Поэтому коллективный договор, нечто иное и больше, чем стандартный локально-нормативный акт.

На первичность коллективного договора, по отношению к другим локальным актам, ссылалась исследователь С.В. Макарова. Она полагала, что «... коллективный договор является локальным нормативным соглашением: нормативным потому, что содержит нормы права, соглашением потому, что

закключается между сторонами, локальным потому, что заключается и действует в пределах отдельной организации, филиала, представительства обособленного структурного подразделения» [60, с.82]. Считаем такое разъяснение достаточно спорным.

Определяя коллективный договор как соглашение, скорее всего, некоторые исследователи использовали определение не сточки зрения Трудового кодекса, а сточки зрения самой сути и ранее данным определениям. Так, в КЗоТ РСФСР 1922 года, коллективный договор определяется как соглашение. Аналогичное понятие приведено в Рекомендации МОТ от 29.06.1951 №91 «О коллективных договорах», где коллективный договор - «всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма...» [5].

Понятие «соглашение» в одном из словарей толкуется как «договор между двумя или несколькими лицами, оформленный в виде официального документа, или неофициальная договорённость по поводу взаимодействия, общих действий, платежей, кредитов, поставок, купли-продажи товаров и по другим вопросам» [46].

В современном российском законодательстве «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» [3, ст.45]. На законодательном уровне закреплены следующие виды соглашений: генеральные, межрегиональные, региональные, отраслевые (межотраслевое), территориальное и иные соглашения. Под иными соглашениями законодатель определил «соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» [3, ст.45].

Коллективный договор и коллективное соглашение это не одно и то же. Если, например, коллективный договор действует внутри организации и регулирует трудовые отношения между рабочим коллективом и работодателем в организации где он заключен, то соглашение будет общим для всех трудящихся и всех работодателей, но только конкретной отрасли.

Соглашением, допустим, можно установить дополнительный отпуск для сотрудников нефтяной промышленности на уровне региона и тому подобное. То есть, коллективный договор заключается на уровне предприятия, а соглашение на других уровнях от федерального до отраслевого. Также, при заключении коллективного договора не предусмотрена причастность органов местной и исполнительной власти, как в соглашении.

Примечательно, в ТК РФ в главе 7 разделяются коллективный договор и соглашения при описании их понятия, содержания, порядка разработки, изменения и дополнения. Поэтому полагать, что коллективный договор — это соглашение мы не можем в связи с вышесказанным.

В процессе определения истинной природы коллективного договора, некоторые учёные сформировали мнение о смешанной природе исследуемого договора.

А.Д. Джилаван в своём исследовании указывал на неоднородность юридической природы коллективного договора, ссылаясь на договорные начала и способность нормативного регулирования [78, с.69].

В своих трудах О.В. Чесалина отмечала сложность коллективного договора как правового явления, указывала на возможность рассмотрения коллективного договора в 4 аспектах: «1) юридический факт — обязательство, договор-сделка; 2) нормативный договор; 3) локальный нормативный акт; 4) вид договора о труде» [87]. Автор придерживается мнения, что поскольку стороны имеют достаточную независимость в выборе содержания, коллективный договор относится к видам договоров, в котором правоотношения регулируются как нормой позволяющей должностным лицам

свободно устанавливать запреты и нормы поведения (бланкетная норма), так и нормой при которой стороны могут поменять условия подписанной договорённости (диспозитивная норма). Исследователь сформулировала своё определение коллективному договору: «Коллективный договор — это локальное нормативное правовое соглашение, регулирующее трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работниками и содержащее принятые в пределах их компетенции в особом договорном порядке нормы и обязательства по решению вопросов в социально-трудовой сфере» [87].

«Коллективный договор в его нормативной части представляет собой нормативный договор. ... Ряд учёных (И.Н. Каширин, Ф.Н. Левиант) отмечают, что особенностью локальных нормативных актов является договорной характер их принятия. Другие учёные придерживаются точки зрения, что локальные нормативные акты могут приниматься не только в договорном порядке, но и в коллективном, а также единоличном» [87]. Комментируя ст.40 ТК РФ С. Бабурин определяет коллективный договор как «правовой акт социального партнерства локального уровня по регулированию социально-трудовых отношений в организации или индивидуального предпринимателя, заключаемый полномочными представителями работников и работодателей» [38, с.13].

Природу коллективного договора учёный Б.А. Горохов описывает как «социально-правовой акт, в котором содержатся как коллективно-правовые нормы, образующие в совокупности нормативную часть данного договора, так и индивидуально-правовые (обязательственные) нормы, образующие в совокупности обязательственную часть коллективного договора» [77].

Изучив позиции исследователей, однозначного мнения по поводу истинной природы коллективного договора у них нет. Коллективный договор они представляют, как локальный нормативный акт, нормативный правовой договор, нормативно-правовой акт, соглашение, локально-нормативное

соглашение. Ряд учёных настаивают на смешанной природе коллективного договора. Многие из них поддерживают законодателя и в своих мнениях полагаются на статью 40 ТК РФ, в которой коллективный договор определен как правовой акт. Но важно понимать, что наличие нормативных, обязательных, организационных и информационных условий свидетельствует о его смешанной юридической природе.

В этом вопросе поддерживаем исследователя М.Ю. Башмурову, считающую коллективный договор актом договорного правотворчества, представляющий разновидность социального договора, который отражает интерес сторон социально-трудовых отношений [53].

По своей природе коллективный договор нечто особое, не полностью входящее в юридические рамки современного законодательства категория, соединяющая в себе такую противоречивую природу в совокупности называемую «коллективным договором».

1.3. Нормативное регулирование коллективного договора

С совершенствованием и формированием социально-экономической жизни общества нормативные правовые акты, регулирующие вопросы коллективного договора, постоянно изменялись и дополнялись.

В процессе анализа и изучения коллективного договора, как документа регулирующего отношения работодателя и работника, были определены основные современные нормативные правовые акты, законодательно закрепляющие различные аспекты рассматриваемого договора.

1. Конституция РФ — фундамент законодательства, базовая основа юридической литературы социально-трудового партнерства. «Социальное обеспечение своих граждан является приоритетом в Российской Федерации, Так, в ст. 7 Конституции Российской Федерации закреплено, что «Российская

Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека».

В главе 2 Конституции РФ определяются права и свободы человека и гражданина, в частности, наиболее применимы к сфере коллективного договора, изложены далее.

Статья 19, согласно которой гражданину, гарантируется равенство прав и свобод не зависимо от принадлежности к общественным объединениям. Тем самым запрещается каким-либо образом оказывать давление на работника и притеснение в связи с его выбором о принадлежности к профсоюзу, как со стороны работодателя, так и со стороны членов профорганизации.

Статья 30 устанавливает право гражданина на объединение и создание профсоюзов, гарантируя свободу общественным объединениям в реализации своей деятельности. В тоже время пунктом 2 исключена возможность принуждения к вхождению или пребыванию в любых объединениях.

37 статья запрещает принудительный труд, дискриминацию в труде, провозглашает право на коллективные трудовые споры.

Каждому гражданину судебную защиту гарантирует статья 47, в том числе и по отношению к действию или бездействию общественных объединений.

«Лица, которые считают, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального ущерба и компенсации морального вреда (ч. 4 ст.3 ТК РФ)» [63].

2. Трудовой кодекс РФ — главный законодательный акт в сфере регулирования вопросов коллективного договора.

Содержание статьи 2 ТК РФ повторяет конституционное право трудящихся на равенство возможностей и прав. «К основным принципам трудового права законодатель относит социальное партнерство, включающее

право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании труда (ст.2 ТК РФ)» [85].

Статья 3 дублирует положение Конституции и запрещает ущемление в сфере труда из-за принадлежности к общественным объединениям.

Право рабочих заключать коллективные договоры через своих доверенных лиц (представителей) предусматривает статья 21.

Статья 23 даёт понятие социальному партнерству - «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» [3, ст.23]. Принципы социального партнерства определены в статье 24.

Законодатель в статье 25 закрепляет обязанность рабочих и работодателя в социальном партнерстве действовать только через лиц уполномоченных на представительство их интересов.

Согласно статье 29, в социальном партнерстве представители трудового коллектива — это профобъединения, профсоюзы и профорганизации. Избранный работниками представитель или локальная профессиональная организация представляет сторону трудящихся во время коллективных переговоров, при заключении или изменении договора, а также при появлении трудовых споров.

Статья 30 даёт разъяснения по поводу распространения представительских функций локальных профсоюзных организаций на трудящихся. Для состоящих в профсоюзе работников гарантировано представление их интересов профорганизациями, а для не состоящих представляется право уполномочить такую организацию представлять свои интересы в трудовых вопросах с работодателем.

Путём тайного голосования рабочему коллективу представляется возможность выбрать представительный орган из числа работников компании. Такое право возникает из 31 статьи.

В соответствии со статьёй 33, интересы работодателя, по вопросам коллективного договора, обязаны представлять уполномоченные на то лица или руководитель компании.

Для урегулирования вопросов коллективного договора «на локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора» [3, ст 35, ч.7].

Процесс переговоров регулирует 36 статья, согласно ей, представители трудового коллектива и работодателя могут инициировать процесс переговоров по заключению или изменению коллективного договора. В части 2, рассматриваемой статьи, определён период — 7 дней, в течении которого сторона, получившая письмо от инициатора переговоров, должна дать ответ о готовности приступить к переговорам. Сами переговоры начинаются на следующий день после получения ответа.

Глава 7 ТК РФ «Коллективные договоры и соглашения» раскрывает понятие коллективного договора, определяет его структуру и содержание, порядок разработки, заключения, действия, изменения, дополнения, устанавливает процедуру регистрации и контроль за выполнением его условий.

Статья 40 определяет понятие коллективного договора устанавливает его как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации, подписываемый между трудовым коллективом и работодателем, то есть сторонами договора через представителей. «...практике известны примеры ведения переговоров представительными организациями работников и работодателей, которые не наделены законом правом выступать в качестве названных представителей. В частности, вместо объединений работодателей не редко выступают различные союзы и ассоциации. В этой связи Федеральная

служба по труду и занятости рекомендует при проведении коллективных переговоров по заключению соглашений проверять полномочия представителей сторон, в том числе соответствие статуса представителей работодателей требованиями ст. 33,34 ТК РФ, а также Закона об объединениях работодателей» [70, с. 178].

«Коллективный договор согласно ч.2 комментируем ой статьи должен быть принят в согласованных условиях в течение трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров. При не достижении согласия между сторонами по каким-либо вопросам коллективного договора стороны составляют протокол разногласий. Не урегулированные разногласия стороны вправе разрешать путем дальнейших коллективных переговоров или путем рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров (ст. 398-418 ТК РФ). Коллективный договор может быть заключен как в организации в целом, так и в её филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях» [38].

На свободную структуру и содержание договора указывает 41 статья. Право на самостоятельность в разработке и заключении коллективного договора сторонам указывается на необходимость руководствоваться федеральными законами и исследуемым кодексом.

Заключённый коллективный договор действует в течении трёх лет (статья 43 ТК РФ). По истечении 3 лет, при желании сторон, можно пролонгировать договор на такой же период. В том случае, когда коллективный договор заключён не в целом на предприятии, а, например, в обособленном подразделении, представительстве, филиале, то его действие будет охватывать исключительно сотрудников такого подразделения. В остальных случаях коллективный договор распространяется на весь рабочий коллектив организации без исключения. Рассматриваемый договор не прекращает своё действие при смене названия компании; при изменении учреждения по типу государственного, муниципального; при реорганизации в форме

преобразования; при прекращении трудового договора руководителя фирмы. Коллективный договор остаётся действителен 3 месяца после смены формы собственности. Во время реорганизации компании коллективный договор не прекращает своё действие, но в период ликвидации фирмы договор не действует.

При необходимости изменения или дополнения коллективного договора, статья 44 указывает, что такие действия необходимо производить только в порядке, установленном в самом договоре или согласно ТК РФ. Здесь применима статья 37, то есть в процессе коллективных переговоров. При совместном согласовании стороны могут выбрать один из возможных вариантов.

Что касается регистрации коллективного договора, статья 50 предусматривает такое действие. Со дня подписания, в течении семи дней договор отправляется на уведомительную регистрацию в орган по труду. Важно, факт регистрации коллективного договора не воздействует на его юридическую силу, ведь его действие начинается с момента, определённого сторонами.

Уведомительная регистрация немаловажна для органов исполнительной власти, в виду её информативности в работе по определению статистических и тенденционных показателей по заключаемым коллективным договорам. Такого рода сведения способствуют учёту опыта договорного регулирования и определению потребности во вмешательстве государства в социально-трудовую сферу.

Статьёй 51 мониторинг за соблюдением условий коллективного договора возложен на стороны договора и на органы по труду. При осуществлении такого контроля стороны обязаны предоставить запрашиваемую информацию в течении 1 месяца.

Как отмечал профессор А.Я. Петров, «одной из целей трудового законодательства является защита прав и интересов работников и

работодателей, а одной из основных задач трудового законодательства правовое регулирование отношений по разрешению трудовых споров» [64, с.37].

Применительно к коллективному договору глава 61 ТК РФ регулирует порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров. «Российское законодательство допускает два способа разрешения трудовых споров в связи с нарушением коллективных договоров и соглашений — в качестве индивидуального либо коллективного трудового спора (ст. 381 и 398 ТК РФ). Их основное различие не в количестве участников, а в характере спора, что влечет использование соответствующих судебных процедур. Разрешение коллективных трудовых споров осуществляется с помощью примирительной комиссии, посредника и, как правило, добровольного трудового арбитража, причем работники могут прибегать к такому средству давления на работодателя, как забастовка» [44].

Согласно статье 398 разногласие между сторонами коллективного договора считается коллективным трудовым спором. «Обоснованно подчеркивается, что споры о невыполнении коллективного договора следует относить к коллективным трудовым спорам, поскольку речь идёт о коллективных правах и интересах, закреплённых в коллективном договоре» [64, с. 88].

Выдвинутые стороной работников требования должны утверждаться на собрании рабочих, на котором должно присутствовать более половины коллектива. Затем такие требования отправляют работодателю копия может быть направлена в Роструд (ст. 399 ТК РФ).

После получения работодателем требования, он должен принять решение, о котором обязан сообщить представительному органу в течении 2-х рабочих дней в письменной форме (ст.400 ТК РФ).

В соответствии с 401 статьёй примирительная процедура при разрешении коллективных трудовых споров состоит из двух этапов. Примирительная

комиссия — это первый и обязательный этап разрешения коллективно-трудового спора, второй этап — спор рассматривают в трудовом арбитраже.

Примирительная комиссия организуется в период 2 дней, об этом работодателем создается соответствующий приказ. Комиссия в равной части состоит из представителей сторон. В течении 3 дней коллективный спор должен быть рассмотрен комиссией. Итоговое решение оформляется протоколом. Если общего решения не найдено рассмотрение такого спора переходит на второй этап — трудовой арбитраж и (или) с участием посредника.

Трудовой арбитраж при участии сторон договора рассматривает спор до 3-х дней.

Рассмотрев главу 61 ТК РФ, далее представляем сводную таблицу №2 «Сроки при разрешении коллективных трудовых споров на локальном уровне». Таблица №2. Сроки при разрешении коллективных трудовых споров на локальном уровне

Правовая норма	Продолжительность срока	День, с которого начинает исчисляться срок	Для чего установлен срок
Статья 399 (ч.2) ТК РФ	Срок не установлен	После утверждения требований работников на собрании (конференции)	Для направления требований работников (их представителей) работодателю
Статья 400 (ч.1) ТК РФ	Два рабочих дня	Со дня получения работодателем направленных ему требований работников	Для сообщения работодателем о принятом решении представительному органу работников
Статья 402 (ч.1) ТК РФ	Два рабочих дня	Со дня начала коллективного спора (т.е. со дня сообщения решением стороной работодателя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщения его решения по истечении установленного срока)	Для создания примирительной комиссии
Статья 402 (ч.6)	Три рабочих дня	Со дня создания примирительной комиссии	Для рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией
Статья 402	Срок	Со дня принятия решения	Для исполнения

Правовая норма	Продолжительность срока	День, с которого начинается срок	Для чего установлен срок
(ч.7)	устанавливается примирительной комиссией	примирительной комиссией	решения примирительной комиссии
Статья 403 (ч.1)	Следующий рабочий день	После составления протокола разногласий примирительной комиссией	Для приглашения посредника в целях рассмотрения коллективного трудового спора
Статья 403 (ч.2) ТК РФ	2 рабочих дня	Со дня заключения соглашения о согласии сторон рассматривать спор с участием посредника	Для согласования кандидатуры посредника
Статья 403 (ч.5) ТК РФ	3 рабочих дня	Со дня приглашения (назначения) посредника	Для рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника
Статья 404 (ч.2) ТК РФ	Следующий рабочий день	Со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником	Для создания трудового арбитража
Статья 404 (ч.5) ТК РФ	3 рабочих дня	Со дня создания трудового арбитража	Для рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже и принятия решения

3. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Предметом регулирования рассматриваемого Федерального закона «являются общественные отношения, возникшие в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение, созданием, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией профессиональных союзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций, иных профсоюзных организаций, объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов...» [6].

Статья 11 наделяет локальные профсоюзы полномочиями по представлению интересов рабочих в борьбе за защиту трудовых прав не

зависимо от их членства в профсоюзе, исключительно на условиях наделения таких организаций соответствующими полномочиями.

Законодатель в статье 13 дал право профсоюзам заключать колдоговоры от имени трудового коллектива, в том числе вести переговоры и контролировать соблюдение условий договора. При трудовых спорах коллективного уровня статья 14 наделяет профорганизации правом участвовать в регулировании таких споров.

4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. В своих статьях предусматривает ответственность за нарушения в области трудовых отношений.

В рассматриваемом Кодексе «привлечение и административной ответственности за нарушения трудового законодательства в сфере социального партнерства наступает только для одной стороны правоотношений — для работодателя (его представителей)» [52, с.122].

Административный штраф от одной до трех тысяч рублей или предупреждение предусмотрено КоАП РФ ст.5.28 в случае: «Уклонения работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определённые сторонами сроки...» [КоАП РФ ст.5.28].

Административный штраф от одной до трех тысяч рублей или предупреждение полагается за непредставление в установленные законом сроки работодателем информации, требуемой для коллективных переговоров или для проведения контроля за соблюдением коллективного договора такое наказание предусмотрено статьёй 5.29 КоАП РФ.

За не имеющий обоснования отказ стороной работодателя от заключения коллективного договора предусмотрен административный штраф от трёх до пяти тысяч рублей или предупреждение (ст.5.30 КоАП РФ).

Административный штраф от трёх до пяти тысяч рублей или предупреждение выписывается стороной работодателя за неисполнение или нарушение ими условий и обязательств по коллективному договору (ст.5.31 КоАП РФ).

В случае уклонения стороной работодателя от примирительной процедуры предполагается штраф — от одной до трёх тысяч рублей (ст. 5.32 КоАП РФ).

5. Гражданский процессуальный кодекс РФ.

При возникновении коллективного трудового спора, по вопросам коллективного договора, обращение в суд будет являться исключением, чем правилом. Ведь ТК РФ предусмотрен порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров без участия судов.

В соответствии со статьёй 22 пунктом 1 частью 1 Кодекс позволяет рассматривать трудовой коллективный спор в порядке искового производства.

«Дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции» [9].

Статьёй 23 устанавливается неподсудность мировому суду споры коллективно-трудового характера.

Согласно 24 статьи в качестве первой инстанции коллективные трудовые споры рассматриваются районными судами. Военные, областные, краевые верховные суды, суды автономного округа и области, Верховные суды и суды города Федерального значения судами первой инстанции не считаются.

6. «Макет коллективного договора» (утверждённый Минтрудом РФ 06.11.2003). Для сторон договора макет носит рекомендательный характер, в нём перечисляется лишь примерный перечень вопросов, которые могут включаться во взаимные обязательства. Цель Макета содействие в подготовке

проекта коллективного договора. Коллективный договор предлагается разделять на 8 разделов при этом располагать в конце договора приложения.

В главах рекомендуют отражать: общие положения; порядок оплаты, гарантии, компенсации; гарантии при высвобождении, обеспечение занятости; рабочее время и время отдыха; охрана труда; социальные гарантии; гарантии деятельности профорганизаций; заключительные положения.

ГЛАВА 2. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК СРЕДСТВО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Структура, содержание коллективного договора и права сторон

Как любой документ, коллективный договор имеет свою структуру и содержание. Трудовым законодательством предоставлена возможность сторонам определять такую составляющую коллективного договора самостоятельно по договорённости.

В структуру коллективного договора входят три главных элемента:

1) нормативные положения (условия). Представляют собой локальные нормы, сформированные участниками договора, имеющие распространение на трудовой коллектив фирмы. Нормативным положением предполагается включение социальных и льготных условий, помимо предусмотренных законами РФ для улучшения положения работника. Включение нормативных условий в договор обусловлено пробелами в законодательстве. Происходит это для уточнения или конкретизации положений законодательства при условии не противоречия общим принципам права, при этом отвечающее особенностям конкретного предприятия;

2) обязательные условия. К данному пункту относятся обязательные для воплощения в жизнь условия. Устанавливаются ответственные лица и указываются конкретные периоды действия или исполнения. Обязательные условия предполагают установления различных надбавок, дополнительного отпуска, поощрения за трудовые заслуги и так далее;

3) информационные положения. В этой части отражаются положения законодательных актов в части регулирования вопросов социально и экономико-трудовых отношений. Информативная составляющая неподвластна изменениям или разработке той или иной стороной, так как полностью установлена законодательными органами. «Коллективный договор, в котором

преобладают или являются единственными только информационные положения ... представляется менее удачным и бессмысленным, поскольку от наличия или отсутствия соглашения сторон законодательство не изменится» [54, с.178].

Структура, в некоторой степени, предопределяет содержание коллективного договора. На примере предприятия ООО КМДК «СОЮЗ-Центр», предоставившего возможность прохождения научно-исследовательской практики, и имеющего действующий коллективный договор, рассмотрим содержание такого договора.

Впервые коллективный договор на предприятии был заключён в 1995 году, с тех пор он прошёл множество изменений и дополнений. В 2018 году договор был пролонгирован на новый трёхлетний период. На сегодня, он состоит из 11 частей и 11 приложений. Коллективный договор предприятия представлен в приложении.

В первой части под названием «Общие положения» конкретизируются стороны договора (в лице кого он был заключён), обозначено основное предназначение договора, определён его порядок действия и дополнения. «...законодатель запретил ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров от имени работников, лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями...» [71].

Во второй части «Обязанности сторон», указывается на необходимость сторонам реализовать условия договора в полном объёме.

Третья часть «Развитие социального партнёрства в сфере труда» объединило три пункта: «Права и обязанности работодателя», «Обязательства профкома» и «Обязательства работников». Эта часть договора состоит из положений, в большей части дублирующих законодательные акты. Так дополнительно оговорено, что работодатель признаёт профком единственным

представителем рабочих в коллективно-договорном процессе; что на выборных освобождённых профсоюзных рабочих распространяется гарантийная система; обозначена главная обязанность профкома – представительство и охрана интересов трудящихся; указаны основные направления защиты силами профкома: бесплатная юридическая консультация, защита в случае индивидуально спора, материальная помощь из средств профкома и тому подобное.

В части четвёртой «Оплата труда и нормирование» прописаны правила выплаты и индексация заработной платы, установлены доплаты за смены вечернюю, ночную и за совмещение.

Обязанность проведения аттестации работников и право администрации компании на финансирование обучения или переподготовку, выплаты и возмещение затрат на обучение и переквалификацию представлены в части 5 «Переподготовка и повышение квалификации».

Эффективное использование рабочего времени регулируется частью 6 «Рабочее время и время отдыха». В нём устанавливается порядок по предоставлению отпусков, как дополнительного, так и ежегодного, отпуска без сохранения и с сохранением заработной платы, компенсацию суточных расходов в командировке. В данном случае, работодатель для коллектива предусмотрел 3 дополнительных дня за ненормированный рабочий день.

«Трудовой договор. Занятость, условия высвобождения работников» - седьмая часть договора. В нём даётся и раскрывается понятие трудового договора, определяются его стороны, порядок заключения, срок действия и условия высвобождения трудящихся.

В целях укрепления дисциплины, работодатель совместно с профкомом в восьмой части «Трудовая дисциплина» обязались следить за соблюдением внутренних правил трудового распорядка, упорядочили меры дисциплинарного взыскания для лиц, допустивших нарушения.

Частью 9 «Поощрения за трудовые заслуги к юбилейным датам и праздникам» установлены поощрения к профессиональному празднику (дню работника леса), выплаты за выслугу лет, за внедрение рационализаторских предложений и выполнения особо важного задания.

Право на дополнительные выплаты, при наличии у работодателя средств, прописано в 10 части «Социальное удовлетворение интересов и нужд работников предприятия».

Решение о создании совместного комитета по охране труда, в целях организации сотрудничества работодателя и рабочих, и концепция комитета изложены в части 11 «Охрана труда и здоровья».

Мерам культурно-просветительской и оздоровительной работы в организации, посвящена двенадцатая часть коллективного договора под названием «Культурно-массовая и оздоровительная работа».

Порядок разрешения трудовых споров изложен в части 13, положения которой базируются исключительно на законодательной основе.

Следующая часть 14 «Заключительные положения», соединила в себе вопросы уведомительной регистрации коллективного договора, определила обязанность профсоюза и работодателя по ознакомлению коллектива с утверждённым договором, установила постоянный контроль за ходом выполнения положений и условий договора.

В части 15 предусмотрена соответствующая ответственность сторон, определённая законодательно, за отступление от условий или вовсе не выполнение коллективного договора.

По мимо основной части, коллективный договор имеет соответствующие содержанию приложения.

Рассматриваемый коллективный договор базируется на стандартной структуре, характерной для такого договора, вобрав в своё содержание законодательную базу и дополнительные гарантии от работодателя.

Коллективный договор направлен на защиту интересов трудового коллектива, поэтому рабочие в значительной мере имеют больше прав, связанных с коллективным договором, в свою очередь работодатель имеет значительно больше обязанностей. В таблице № 3 изложены главные права и обязанности сторон, связанные с действием коллективного договора.

Таблица 3. Главные права и обязанности сторон, связанные с действием коллективного договора

Работодатель имеет право:	Работодатель обязан:
<ul style="list-style-type: none"> - инициировать заключение коллективного договора; - при условии соблюдения законов и согласованности с представителем рабочего коллектива разрабатывать проект колдоговора; - предлагать изменения и дополнения в создаваемый или заключаемый договор; - при заключении и внесении изменений в колдоговор оценивать, мониторить, прогнозировать деятельность компании в целях успешного исполнения условий договора; - при выявлении не достаточного финансирования, для обеспечения какого-либо из условий договора, работодатель вправе указывать на данный факт; - в целях развития социального партнерства в организации учитывать мнение профкома в вопросах коллективно-договорного регулирования; - в целях социального удовлетворения интересов и нужд работников компании, при наличии средств, предусмотреть дополнительные денежные выплаты или иную поддержку коллективу в том числе устанавливать льготы и преимущества для работников наиболее благоприятные, чем предусмотрены законодательством; - предусмотреть поощрение работников за добросовестный труд; финансировать профессиональное обучение, переподготовку кадров; - согласно условий колдоговора, для совокупного исполнения его положений предусматривать меры дисциплинарного наказания, проведения проверки знаний и навыков трудящихся и тому подобное. 	<ul style="list-style-type: none"> - при заключении и исполнении колдоговора руководствоваться действующими локальными нормативными актами и законами РФ; - заключать колдоговоры через своих доверенных лиц или в лице руководителя фирмы; - выполнять в полной мере условия заключённого договора при этом: обеспечивать условия для производительного труда и процесса; создавать условия работникам для выполнения производственных заданий; совершенствовать формы оплаты труда; в соответствии с законодательством определять порядок премирования, решать кадровые вопросы для успешного выполнения условий договора; обеспечивать выплату заработной платы в определённые колдоговором и законодательством сроки; обеспечивать занятость работников предоставлять время для отдыха предусмотренное графиками сменности; согласно условиям договора поощрять работников за трудовые заслуги в том числе к юбилейным датам и праздникам; - представлять стороне работников необходимую и достоверную информацию для заключения колдоговора; - соблюдать социальное равенство при реализации коллективно-договорного регулирования; - отчитываться на собраниях трудового коллектива о выполнении условий договора; - представлять необходимую информацию для проведения колпереговоров и для контроля за соблюдением колдоговора; - вести колпереговоры;

Работодатель имеет право:	Работодатель обязан:
	- участвовать в примирительной процедуре; - представлять профкому в бесплатное пользование помещение с необходимым оборудованием для работы.
Работник (в том числе в лице представителя) имеет право:	Работник обязан:
- выступать инициатором по заключению колдоговора; - предлагать изменения и дополнения в создаваемый или заключённый договор; - при выявлении нарушения своих прав по колдоговору требовать от работодателя их устранения; - требовать коллективные переговоры; - на трудовые споры по коллективному договору; - путём тайного голосования выбирать представительный орган из состава коллектива; - требовать от работодателя проведения ежегодного совещания для оглашения результатов по выполнению условий колдоговора.	- заключать колдоговор через своих представителей; - выполнять в полной мере условия заключённого договора, в том числе в договор могут входить следующие обязанности работника: соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка и деловых отношений, соблюдение требований охраны труда, прохождение обязательных и периодических медицинских осмотров; бережное отношение к имуществу компании, рациональность в использовании производственных и финансовых средств, добросовестно трудиться; по направлению работодателя повышать профессиональную подготовку.
Профком в праве:	Профком обязан:
- от имени трудового коллектива вести переговоры по заключению колдоговора; - участвовать в регулировании трудовых споров по условиям договора; - способствовать повышению, укреплению трудовой дисциплины путем реализации условий колдоговора; - вносить работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов по регулированию социальных трудовых отношений; - бесплатно пользоваться помещением организации, необходимой мебелью и оборудованием.	- представлять интересы работников (согласно условий колдоговора) и проводить консультации по вопросам договора; - представлять защиту работникам при нарушении их прав согласно условиям договора не зависимо от принадлежности к профсоюзу; - сотрудничать с работодателем для разрешения трудовых споров и проблем; - контролировать соблюдение работодателем условий колдоговора и законов о труде.

Несмотря на то, что содержание коллективного договора варьируется сторонами, следуя согласованным условиям, всё же структура такого договора имеет наиболее упорядоченный вид, а права и обязанности сторон, в большей части, регламентируются законодательством и являются стандартными. Ясно обозначенные права и обязанности сторон смогут обеспечить устойчивое взаимоотношение между трудовым коллективом и работодателем.

2.2. Принципы и процесс заключения коллективного договора

Принципы придают содержанию договора характер единого целого. Любой документ не может существовать без исходных, руководящих положений, определяющих основные подходы формирования и функционирования. Так и заключение коллективного договора основано на своих принципах. Принципы заключения коллективного договора:

- 1) равноправие сторон, уважения их мнения и учёт интересов;
- 2) полномочность и компетентность представителей сторон;
- 3) соблюдение сторонами договора трудового законодательства и других нормативно-правовых актов;
- 4) независимость и свобода в выборе условий и добровольность принятия обязательств;
- 5) обязательность исполнения условий коллективного договора сторонами.
- 6) ответственность сторон перед друг другом за невыполнение принятых условий;
- 7) фактическое, письменное заключение договора сторонами;
- 8) заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях.

Названные принципы раскрываются следующим образом (в соответствии с номером принципа).

1. Владение равными правами при принятии решений в условиях двустороннего согласия, с обязательным учётом интересов сторон, при соблюдении уважительного отношения друг к другу - основополагающий принцип заключения договора.

2. Полномочность сторон коллективного договора означает наличие у представителей официально предоставленных им прав. Представительные органы трудящихся, финансируемые за средства работодателя, не допускаются к заключению договора.

3. Законодательство в сфере труда является правовой основой содержания коллективного договора. Положения трудового законодательства являются неотъемлемой частью коллективно-договорного регулирования и должны соблюдаться сторонами договора. Например, ухудшающие положения для работников не могут быть приняты, поэтому это будет считаться нарушением.

4. Каждая из сторон коллективного договора вправе вносить на рассмотрение предложения по включению или исключению тех или иных пунктов договора. Такие предложения должны свободно обсуждаться. Без постороннего влияния, на добровольной основе стороны принимают на себя обязательства коллективного договора.

5. Разрабатывая проект коллективного договора и определяя его содержание, стороны заведомо понимают и рассчитывают, что имеют все ресурсы для выполнения согласованных условий. После подписания договора такие условия становятся обязательными и подлежат исполнению сторонами.

6. Учитывая обязательность выполнения условий коллективного договора, за невыполнение принятых условий стороны несут ответственность.

7. Порядок разработки проекта и сам процесс заключения коллективного договора предусматривает коллективные переговоры по согласованию условий, этот процесс завершается подписанием коллективного договора. Такой договор предполагает только письменную форму. Отойти от такого принципа достаточно проблематично, так как альтернатива пока не разработана.

8. При появлении предложения заключить коллективный договор сторона-инициатор заведомо проявляет свою заинтересованность в таких действиях. Соглашаясь (работник) или принимая на себя обязательства (работодатель) должны понимать реальность в возможности воплощения принимаемых на себя обязательств. Учитывая принципы ответственности сторон перед друг другом, в своих действиях стороны должны быть заинтересованы в договорных отношениях.

Основываясь на вышеизложенных принципах, коллективный договор предусматривает свой процесс заключения. Условно разделим его на 9 этапов.

Этап 1 - инициирование переговоров.

Коллективные переговоры необходимы в следующих случаях: в компании ещё нет коллективного договора; есть необходимость внесения дополнений в действующий коллективный договор; для регулирования разногласий между сторонами договора (оформляется в виде протокола); завершается действие уже принятого коллективного договора; меняется собственники имущества организации или проходит реорганизация компании; в иных необходимых случаях, в том числе при желании повысить социально-экономическое положение трудящихся.

С инициативой по заключению и изменению условий коллективного договора, а также о проведении коллективных переговоров может выступать любая из сторон. Такое предложение отправляется противоположной стороне в письменном виде. В большинстве случаев инициатор переговоров профком.

Что касается отправляемого уведомления о переговорах, то в нем лучше определить и предложить сроки, порядок и место проведения переговоров, если такое письмо отправляет профсоюз возможно указать состав лиц со стороны работников, выбранных в комиссию по коллективным переговорам.

Уведомление составляются в свободной форме. Уведомление отправляется заказным письмом на адрес работодателя и передаётся нарочно в канцелярию работодателя с обязательной фиксацией такого действия. Работодатель, получив такое уведомление, в течение 7 дней должен отправить список представителей своей стороны, уполномоченных на участие по ведению переговоров. Дата начала переговоров — это следующий день после получения инициатором ответа от другой стороны (ст. 37 ТК РФ). Уклонение от коллективных переговоров будет считаться противозаконным, такое действие будет нести последствие согласно КоАП РФ.

Этап 2 - подготовка к коллективным переговорам.

Подготовка к коллективным переговорам может заключать в себе процесс по анализу хозяйственно-экономического положения компании, для дальнейшего понимания возможности организации по предоставлению дополнительных льгот и гарантий. Такое исследование может проводится как стороной работодателя, так и представителями работников. Информационным источником могут стать отчёты компании, предоставляемые в органы по статистике и налоговые.

Для проведения успешных переговоров сторона работодателя должна передать полную информацию необходимую для переговоров, представителям трудящихся.

Цель коллективных переговоров – подготовка и заключение коллективного договора. Главой 6 ТК РФ регулируются вопросы по коллективным переговорам. Вносить изменения в коллективный договор возможно в период его действия, но только по взаимному согласию сторон. Порядок таких действий регулируется ст. 44 ТК РФ ил самим коллективным договором. Самым оптимальным сроком начала коллективных переговоров наверняка будет считаться 3,5-4 месяца до окончания финансового года, с целью заложения расходов по коллективному договору на следующий период.

Профком должен сформулировать свои требования и положения учитывая интересы как работников так собственников компании. «Работодатель обязан предоставлять профсоюзному комитету не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у него полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров (ст. 23, 37 ТК РФ и ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)» [84].

Этап 3 - создание комиссии по проведению коллективных переговоров.

Работодатель, после консультации со службами предприятия формирует комиссию, представляющую его интересы, и о соответствующем выпускается

приказ. Решением трудящихся или профсоюза утверждается список представителей работников.

Этап 4 – ведение коллективных переговоров.

Работа комиссии по ведению переговоров начинается с первого дня после получения инициатором ответа от противоположной стороны.

Для большей открытости, приветствуется проведение коллективных переговоров более гласно, в частности можно воспользоваться такими инструментами как: издание проекта коллективного договора в листовке, для дальнейшего ознакомления сотрудников компании с разработанным проектом договора; анкетирование работников с целью учёта мнения всех трудящихся компании с возможностью указания замечаний и предложений.

Вся деятельность комиссии должна быть занесена в протоколе её заседаний, который подписывают секретарь и председатель комиссии. На заседании комиссии должны рассматриваться вне вносимые предложения. Сторонами образуется комиссия по ведению коллективных переговоров, заключению и контролю за исполнением коллективного договора. Для созданной комиссии по проведению коллективных переговоров можно разработать положение, отражающее порядок работы комиссии, их заседаниям, обсуждениям и т.п.

Положение может в себя включать следующее содержание и разделы:

1. Первый раздел целесообразно назвать «Общие положения», в нём можно отразить принципы деятельности комиссии по коллективным переговорам и обозначить нормативно-правовые акты, которыми должна руководствоваться комиссия.

2. Следующий раздел может раскрыть цели, задачи и функции комиссии. Название раздела, как и последующих, должно отражать его содержание.

3. Третий раздел положения подходит для информации о составе комиссии и порядке её формирования. Название раздела должно также отражать его суть, например, «Состав и формирование комиссии».

4. Раздел четыре уместно посвятить полномочиям членов комиссии и порядку наделения такими полномочиями.

5. В положении обязательно должна быть глава о порядке работы Комиссии.

6. В шестом разделе желательно внести пункт о том, что «организационное и материально-техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется Работодателем».

Если в ходе переговоров выявляются разногласия, в таком случае составляется протокол разногласий. Такой документ по экземпляру передаётся каждой стороне.

Этап 5 - подготовка проекта коллективного договора.

При недостижении компромиссных условий по коллективному договору, стороны обязаны не позднее трёх месяцев со дня начала переговоров подписать коллективный договор в согласованной части.

В структурных подразделениях компании, несколько дней, комиссией могут собираться предложения по поводу содержательной части коллективного договора. В течение регламентированного периода, комиссия разрабатывает проект коллективного договора, затем отдаёт его на рассмотрение работодателю и профкому.

При подготовке проекта обязательно нужно учитывать нормы соглашений различного уровня, и положения нормативно-правовых актов, ведь коллективный договор не может ухудшать положения работников или противоречить вышеобозначенным документам.

Структуру и содержание подготавливаемого договора стороны определяют самостоятельно, на это указывает и ст. 41 ТК РФ.

Этап 6 - протокол разногласий и порядок урегулирования разногласий.

В случае, если в процессе коллективных переговоров стороны по каким-либо пунктам не пришли к согласию, составляется протокол разногласий.

Протокол может иметь следующее, примерное, содержание, представленное в таблице 4.

Таблица 4. Примерное содержание протокола разногласий.

№	Номер протокола заседания комиссии, дата	Инициатор предложения	Суть предложения	Доводы, по которым предложение отклонено	Итоговое решение комиссии
1	№1 от 05.10.18г.	Работодатель	Исключить из проекта коллективного договора пункт 3.2.9	Отсутствие средств	Предложение работодателя принято
2	№2 от 10.10.18г.	Профком	Увеличить ежегодный дополнительный отпуск за ненормированный день, вместо 3 дней – 4 дня	-	Предложение профкома принято

Этап 7 - подписание коллективного договора.

При достижении компромиссных условий, договор должен быть подписан не позднее 3 месяцев после даты начала коллективных переговоров.

Подписание коллективного договора может сопровождаться следующими действиями: для начала сторонами согласовывается дата, место и время подписания договора: стороны должны явиться в назначенный срок и подписать договор; одна из сторон может направить другой стороне согласованный и подписанный со своей стороны проект договора письмом; а также подписание может пройти и иными способами по договорённости.

При недостижении итогового решения, для разрешения противоречий могут назначать новые заседания, их количество не ограничено.

Этап 8 – регистрация коллективного договора.

Руководствуясь статьёй 50 ТК РФ, сторона работодателя в течение 7 дней со дня подписания коллективный договор отправляет на уведомительную регистрацию. Важно отметить, он действует с момента его подписания, а не регистрации.

Регистрация договора происходит в соответствующих органах исполнительной власти субъекта РФ. Например, такую функцию по городу Москве выполняет «Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы». На примере этого органа рассмотрим дальнейший регистрационный порядок.

Главные задачи, возложенные на уведомительную регистрацию:

- получение информации о содержательной части заключённых договоров, а также об их количестве;
- установление фактов по содержанию в коллективных договорах условий, снижающих гарантии и льготы, предусмотренные законодательно
- в случае необходимости, проведения консультационной помощи компаниям по разработке и выполнению условий регистрируемого договора.

Соответственно регистрация выполняет следующие функции: защитную предупредительную, учётную, контрольную, информационную функции.

«Уведомительная регистрация можно отнести к формальным способам оценки качества социально-партнерских актов ... , в ходе которой оцениваются лишь соответствие включенных в них положений действующему состоянию трудового законодательства, и не дается оценка действительно настоящему социально-трудовым «know-how», сформулированными социальными партнерами. Говоря условно, коллективный договор, положения которого полностью заимствованы из действующего законодательства, успешно пройдет процедуру уведомительной регистрации» [69].

Для уведомительной регистрации необходимо: 1. Три экземпляра коллективного договора, каждый из них должен быть скреплён совместно с приложениями и заверены подписью и печатью работодателя. 2.

Сопроводительное письмо. В нём обязательна информация о: юридическом адресе компании; представителях сторон, подписавших коллективный договор (ФИО, телефон); виде экономической деятельности; численности работников компании и членов локальной профорганизации; сумме предусматривающей выплаты трудящимся по коллективному договору.

Вышеуказанные сведения дополнительно могут запрашиваться и на электронном носителе.

Регистрация коллективных договоров производится в журнале учёта с указанием даты регистрации и присвоением регистрационного номера.

30 календарных дней производится проверка содержания коллективного договора. «В случае выявления условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, Департамент оформляет на отдельном листе свои замечания и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор..., а также в Государственную инспекцию труда в городе Москве и делает в штампе Департамента с регистрационным номером отметку «с замечаниями регистрации» Наличие замечаний не является основанием для отказа в уведомительной регистрации» [26].

Факт уведомительной регистрации по прошествии 30 дней Департамент зафиксировать обязан. Несколько экземпляров зарегистрированного договора возвращается представителю работодателя, но 1 договор остаётся в Департаменте по истечении его срока действия. Если стороны договорились о различных дополнениях, изменениях в коллективный договор, то такие документы отправляются в Департамент в том же порядке на уведомительную регистрацию. Форма сопроводительного письма представлена в приложении (см. приложении Е).

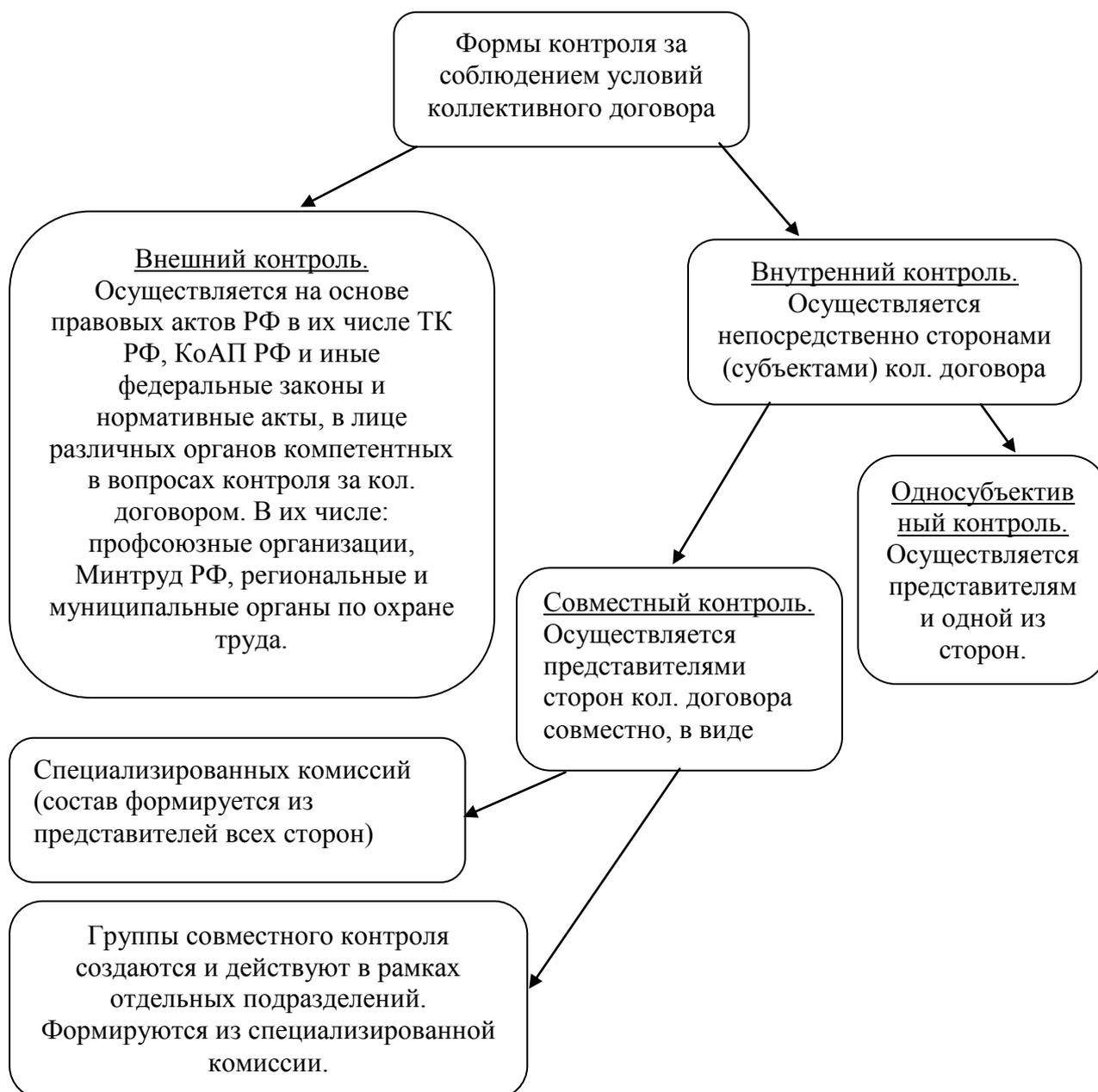
Этап 9 – контроль за выполнением коллективного договора.

После успешного подписания коллективного договора важной составляющей вышеописанного процесса становится контроль за выполнением

условий коллективного договора. Контроль возлагается на стороны договора и на госорганы уполномоченные на контроль и надзор в этой сфере.

Выделим 2 формы контроля по соблюдению условий коллективного договора, они представлены в схеме 1.

Схема 1. Формы контроля за соблюдением условий коллективного договора



Согласно статье 51 ТК РФ при проведении контроля за выполнение коллективного договора «представители сторон обязаны предоставить друг

другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса» [3, ст.51].

Если орган, осуществляющий контроль в сфере труда в коллективном договоре, установит наличие условий, ухудшающих положение трудящихся, то такие пункты будут признаны недействительными.

2.3. Значение коллективного договора в трудовых отношениях

Значение коллективного договора в регулировании трудовых отношений определяется в его целях, функциях и задачах.

Коллективный договор имеет главную цель – регулировать производственно-трудовые и социально-экономические отношения трудящихся и работодателей, путем согласования их интересов по вопросам, являющимся предметом такого договора.

На основе цели коллективный договор несёт в себе следующие задачи:

- регулировать отношения, возникшие между рабочими и работодателем;
- защищать интересы сторон договора в трудовых отношениях;
- организовывать и упорядочивать отношения трудового характера;
- совершенствовать рынок труда, путём обеспечения сбалансированности в трудовой сфере.
- обеспечивать стабильность в трудовых отношениях;
- регулировать, помимо трудовых отношений, ещё и отношения социального характера;
- мотивировать трудовой коллектив для решения задач компании;
- устанавливать единую систему оплаты труда;
- устанавливать оптимальные условия социальной защиты рабочих;
- снижать напряжённость социально-трудовой сферы;

Коллективный договор имеет следующее значение для трудовых отношений:

- обеспечивает эффективную деятельность компании, в том числе предусмотренную уставом организации и уже принятыми локально-нормативными актами;

- создаёт правовые условия для достижения согласованности интересов сторон договора (их представителей);

- даёт согласованную форму условиям организации и оплаты труда в организации;

- способствует созданию современных систем по увеличению мастерства рабочих, их профессионального роста, повышению умения и переподготовки рабочих в условиях рыночных отношений;

- создает правовое закрепление норм в отношениях между коллективом, отдельными категориями работников, локальными профсоюзными комитетами и администрацией работодателя;

- укрепляет роль коллектива в организационной системе предприятия, способствует пониманию роли работника в компании;

- придает цивилизованную форму разрешению конфликтов между сторонами договора;

- создает совокупность средств для оказания материальной помощи рабочим, а иногда и поддержку членам семьи;

- обеспечивает эффективную систему материального поощрения и моральной поддержки для рабочих.

Руководствуясь целями и задачами, коллективный договор имеет следующие функции.

- 1) Защитная – воплощается в охране интересов трудящихся при определении условий их труда, к тому же отвечает за повышение уровня трудовых прав работника, что предусмотрено нормативными актами и законами.

2) Регулирующая функция способствует миновать конфликты между трудящимися и администрацией работодателя, решить различные вопросы, относящиеся к трудовой деятельности, посредством принятого коллективного договора. Обеспечивает стабильность трудовых отношений и адаптирует их к реальным экономическим условиям.

3) Правовая – устанавливает коллективный договор как метод договорного регулирования трудовых отношений.

4) Нормотворческая функция – конкретизирует нормы права в области социально-трудовых отношений с учётом особенностей предприятия, и повышает установленные государством гарантии. Впервые появившиеся в договоре норма, способна стать нормой закона.

5) Оптимизирующая функция – коллективный договор упрощает трудовой договор, рассчитывает затраты на оплату труда, обеспечивает экономический подъём предприятия и повышает трудовую мощь.

6) Функция социального партнерства – соединяет коллектив, содействует в достижении компромисса между работодателем и рабочими, обеспечивает справедливость социальную, и стабильность на предприятии.

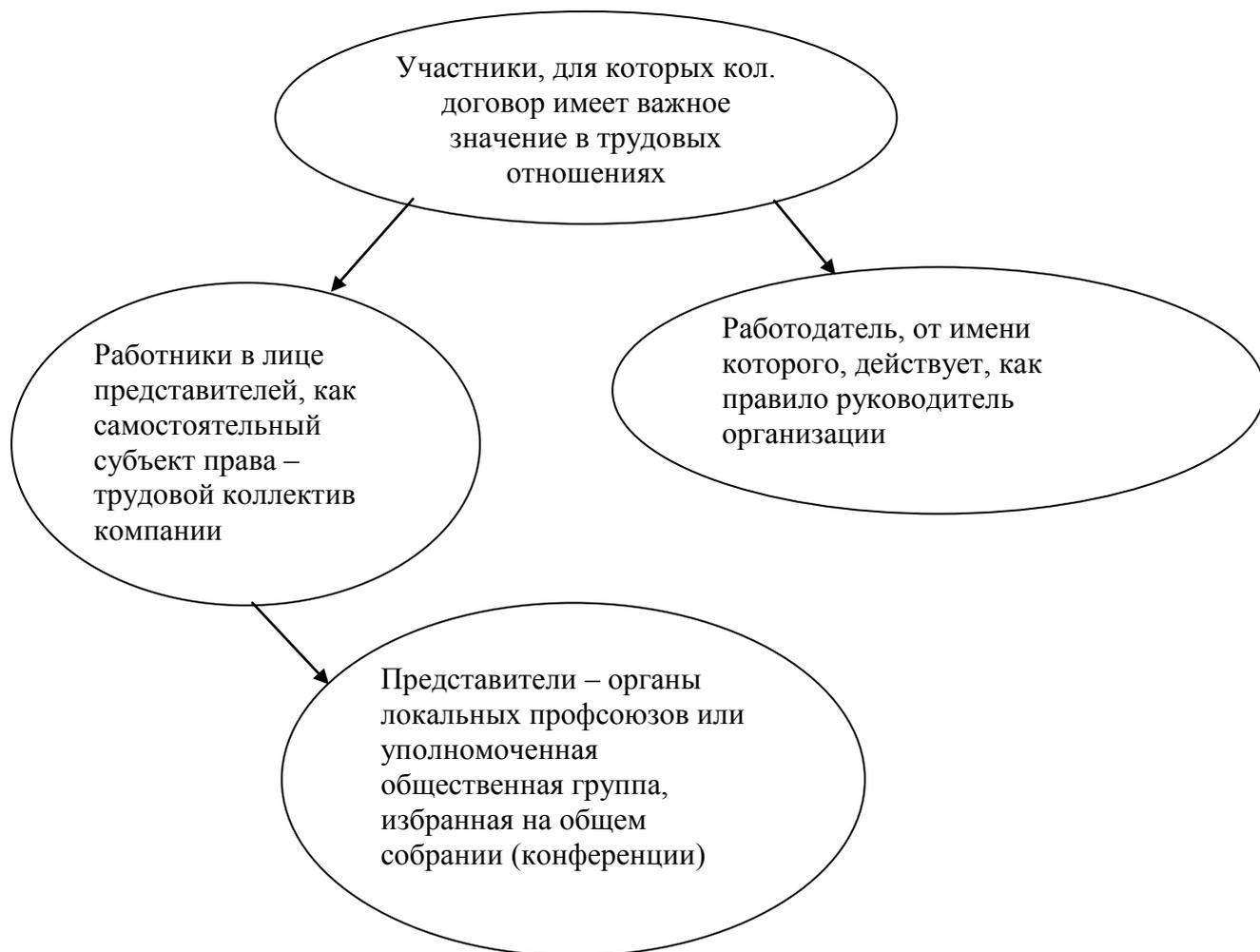
7) Стимулирующая функция – повышает дисциплину труда, устанавливает поощрительные правоотношения мотивирующего характера - премии, надбавки, материальную помощь.

8) Образовательная функция – выражается в увеличении уровня квалификации рабочих, путём закрепления их прав в коллективном договоре на аттестацию, повышение квалификации, возможное обеспечение финансовой помощью лиц, учащихся в вузах и работающих в тоже время на предприятии.

Значение коллективного договора для трудовых отношений безусловно велико и важно для каждого участника договора. В схеме 2, представлены участники, для которых коллективный договор имеет значение в реализации трудовых отношений.

На основе схемы 2, рассмотрим значение для каждой из сторон.

Схема 2. Участники коллективного договора



Значение коллективного договора для работодателя:

- служит источником правового регулирования трудовых отношений. В связи с тем, что он закрепляет нормы социально-трудового права, распространяющиеся исключительно на конкретную организацию и на лиц, работающих в ней. Такой договор занимает особую роль среди иных источников трудового права и обязателен для исполнения работодателем;

- инструмент социального партнёрства. Такое партнерство осуществляется на уровне организации, путем проведения консультаций и переговоров по заключению коллективного договора. Результат, согласованность в социально-трудовых потребностях сторонами договора. По

отношению к работодателю, коллективный договор в действительности значителен как эффективный инструмент социального партнерства между представителями рабочих и самими рабочими;

- возможность составить полное представление о потребностях и интересах трудящихся. Путем выдвижения особых условий к работодателю или предложений, работники составляют перечень возможных вопросов для внесения в содержание договора, тем самым администрация компании может понять совокупность потребностей трудящихся;

- положительное влияние на мотивацию труда. Побуждает рабочих увеличивать свой вклад в трудовой процесс, тем самым приумножая прибыль и производственные показатели фирмы;

- эффективное средство по комплексному и этапному решению социальных и производственных задач;

- формирует имидж успешной и надежной компании, заботящейся о своём трудовом коллективе. При выборе места работы, потенциальный соискатель, зная, что в компании действует такой договор, может отдать предпочтение в своем выборе именно такой компании. По отношению к аналогичным фирмам, где нет коллективного договора, организация с ним выглядит наиболее надёжной и успешной;

- минимизирует возможность конфликтов и забастовок. Когда в коллективном договоре учтены важные пункты, защищающие рабочих, соблюдаются права сторон и обязанности, у трудового коллектива уже нет смысла конфликтовать и устраивать забастовки.

Значение коллективного договора для работников:

- один из главных источников трудового права для рабочих и профсоюзов;

- устанавливает дополнительные права и гарантии;

- стабилизирует и защищает права трудящихся в течении действия коллективного договора;

- стимулирует трудовую активность работников;
- одна из форм реализации полномочий трудового коллектива в руководстве организацией;
- фактор социальной защиты прав трудящихся от произвола нанимателя;
- создаёт надёжный социальный климат в коллективе.

Значение коллективного договора для профсоюзов:

- способствует выявлению проблем социального характера в трудовых отношениях;
- помогает выявить интересы индивидов при формировании дальнейшей социальной политики на предприятии и для составления дальнейших требований к работодателю;
- помогает проанализировать социально-экономические проблемы;
- создаёт площадку для профсоюзов по реализации своей главной функции по защите интересов и прав рабочих;
- способствует разработке механизмов по формированию партнерских отношений;
- возможность улучшить положение работника;
- коллективный договор для профсоюзов особый элемент для решения социальных вопросов;
- в отдельных аспектах трудовых отношений помогает установить иной порядок их регулирования, по тем вопросам, для которых существует отдельная законодательная отсылка;
- поддерживает авторитет профсоюза, если именно этот орган будет уполномочен на представление интересов рабочих;
- дополнительная возможность привлечения новых членов в свой состав.
- придаёт особое значение деятельности профсоюзов.

В трудовых отношениях, значение коллективного договора безусловно важно для каждого из участников договора как для работодателя, работника, так и для профсоюза.

ГЛАВА 3. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

3.1. Тенденции заключения коллективного договора

В современных условиях становления и развития рынка труда коллективный договор закрепился в первых рядах действенных регуляторов социально-трудовых отношений непосредственно в организации. Тем не менее, «во многих организациях коллективные договоры не заключаются. Как правило, коллективных договоров нет на предприятиях малого и среднего бизнеса, торговли, сельского хозяйства» [80].

Исследователи Д.А. Косилова и В.А. Лихачев отмечают, что «Как показывает статистика, максимальное количество коллективных договоров (97%) заключается в организациях государственной и муниципальной форм собственности. А в сфере материального производства коллективные договоры имеют место в организациях, где есть профсоюзные органы, представляющие интересы наемных работников» [56].

В целях понимания проблем и для выработки путей развития коллективного договора проанализируем тенденции по заключению коллективных договоров.

Для проведения комплексного анализа, тенденций заключения коллективных договоров, на примере Профессионального союза работников здравоохранения РФ, Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и Профессионального союза работников агропромышленного комплекса РФ, для начала, рассмотрим основные показатели их коллективно-договорной деятельности на основе проведённой ими колдоговорной компании с 2017 по 2014, 2013 года.

1. Профессиональный Союз работников здравоохранения Российской Федерации. Анализ проведён на основе показателей 2017, 2016, 2015 и 2013 года [21, 22, 23, 24].

На 2017 год количество первичных профсоюзов, входящих в общероссийский профессиональный союз, составило – 8 448 тысяч профсоюзов. В 2016 году – 8 947, 2015 году – 9 358, и в 2013 году – 10 175 тысяч. За общий, пятилетний период с 2013 года и на конец 2017 года количество профсоюзов в общероссийском союзе сократилось на 1 727 организаций.

Количество первичных профсоюзов, где не был заключён коллективный договор на 2017 год, составило – 717, в то время как за 2016 г. – 606, 2015г. – 6387, 2013г. – 920 профсоюзов.

В 2017 году коллективных договоров в общероссийском союзе было зафиксировано – 7 731 договор, 2016г. – 8 341, 2015г. – 87200, 2013г. – 9255 договоров. На тенденцию снижения количества коллективных договоров в Союзе работников здравоохранения, в некоторой степени повлияло уменьшение общего количества локальных профсоюзов, входящих в союз. За пять лет с 2013 года на 2017 год коллективных договоров уменьшилось на 1524.

Причастность уменьшения количества первичных профсоюзов к тенденции снижения показателя количества заключённых коллективных договоров можно усмотреть на рисунке 1.

Как видно из рисунка 1, вслед за снижением количества первичных профсоюзов, состоящих в общероссийском союзе, падает количество заключённых коллективных договоров.

В целях ознакомления со статистическими данными обозначим три показателя: количество коллективных договоров заключённых в отчётном году, в предыдущие годы, и действовавшие в предыдущие годы, но продлённые на новый срок, в таблице 5.

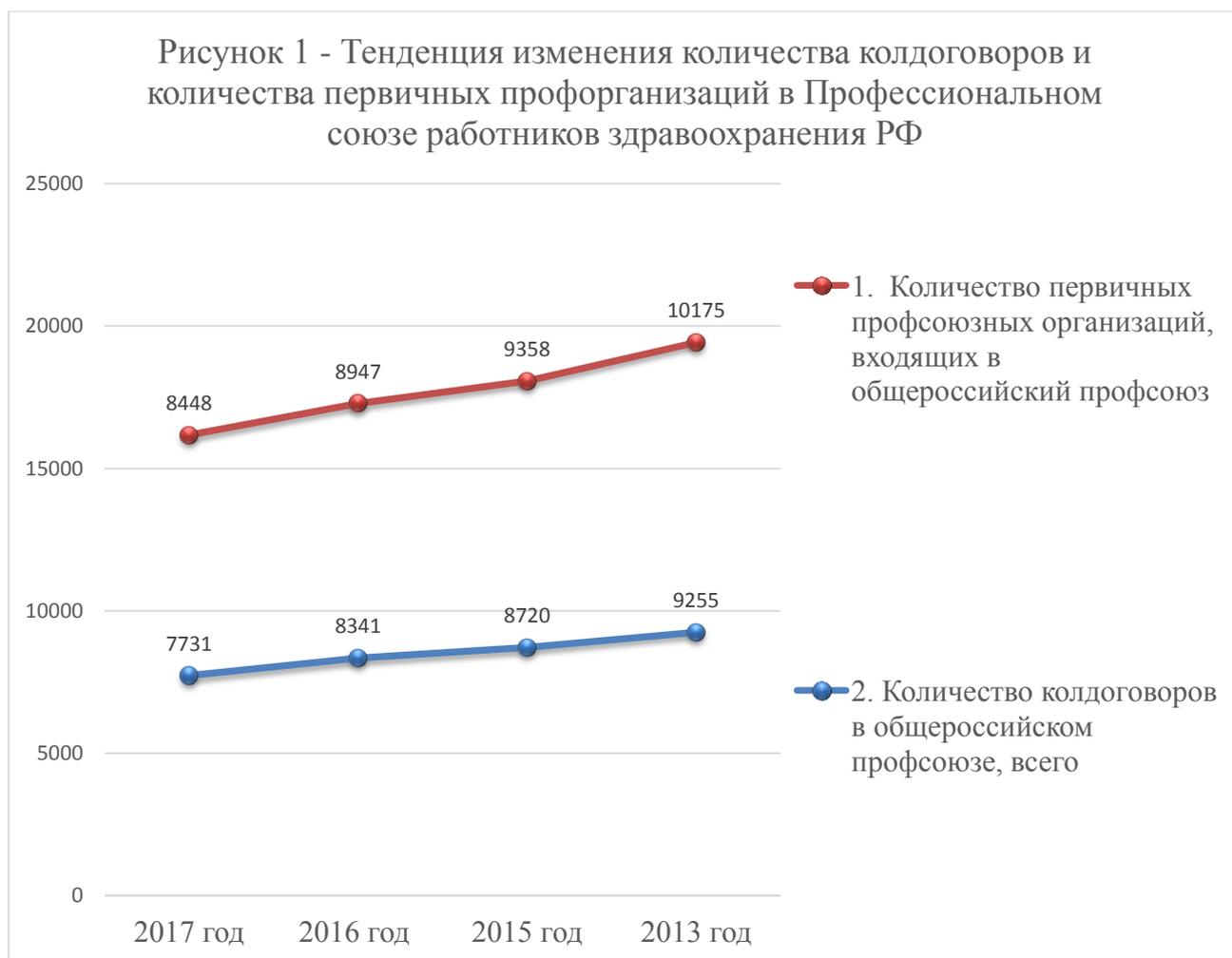
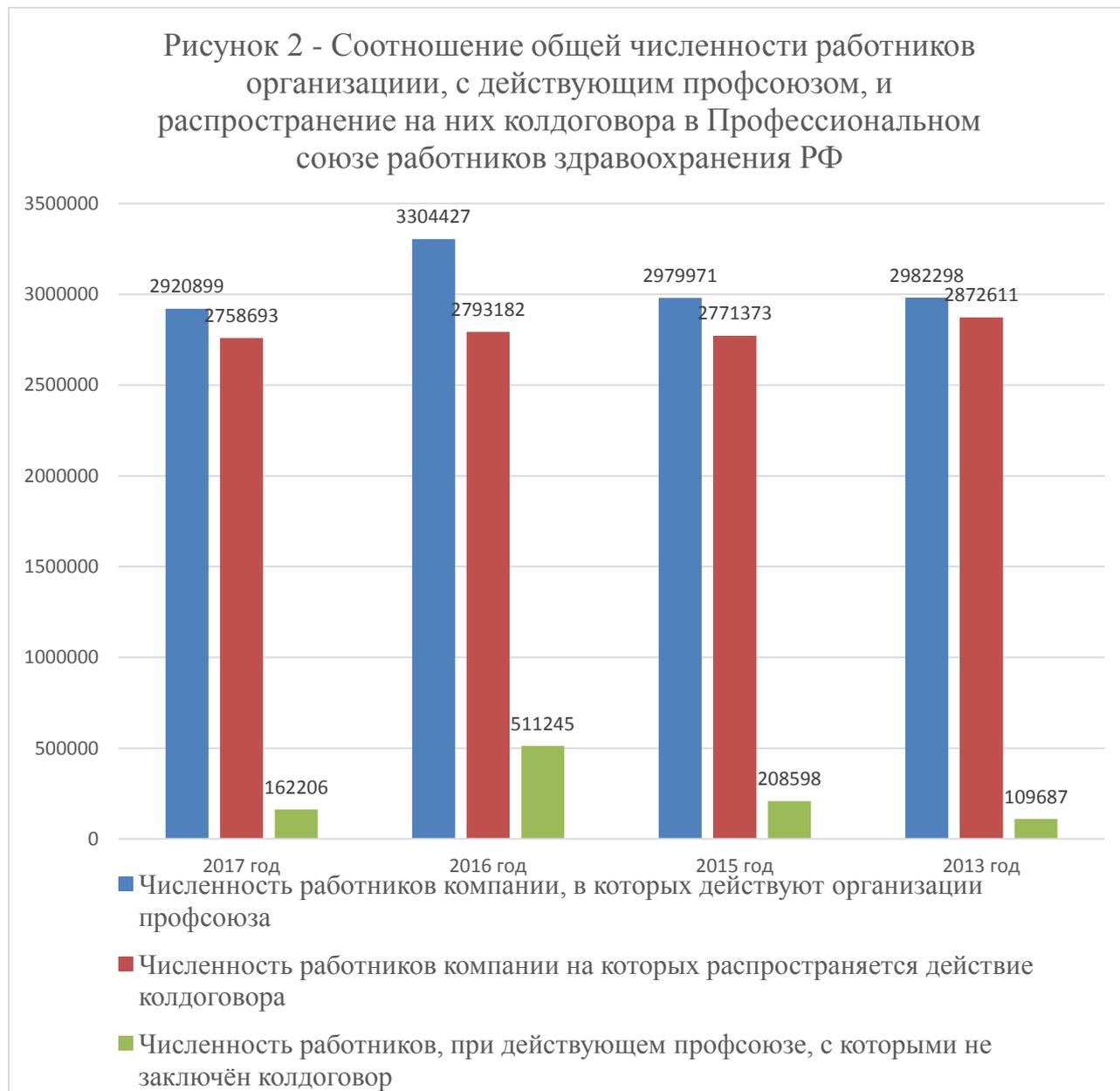


Таблица 5 – Количество коллективных договоров в Профессиональном союзе работников здравоохранения РФ

	2017 г.	2016г.	2015 г.	2013 г.
Количество колдоговоров в общероссийском профсоюзе, всего	7 731	8 341	8 720	9 255
Колдоговоров, заключенных в отчетном году	1 902	1 929	2 707	1 875
Колдоговоров, заключенных в предыдущие годы	4 970	5 599	5 141	6 407
Колдоговоров, действовавших в предыдущие годы и продленных на новый срок в отчетном году	859	813	872	973

Соотношение общей численности работников в организациях которых действует профсоюз, с численностью работников, на которых распространяется коллективный договор и на которых он не распространяется, представлено на рисунке 2.



Учитывая, что профсоюз должен проводить работу по улучшению и защите интересов каждого работника, смеем предположить, что их активная работа на прямую связана с наличием коллективного договора в компаниях. Показатель численности работников без коллективного договора, при действующем профсоюзе, свидетельствует о следующем: на 2013 год приходилось 109 687 тысяч работников без коллективного договора при

действующем профсоюзе, что на 98 911 человек меньше, чем в 2015 году. 2016 год стал рекордным по отсутствию коллективных договоров и составил 511 245 человек не имеющих договор, что на 401 558 человек больше, чем не имеющих договор в 2013 году. Резкие изменения произошли в 2017 году, когда показатель отсутствия коллективного договора снизился, и на конец года составил всего 162 206 человек, при этом защищённость коллективным получили на 349 039 тысяч работников больше, чем в 2016 году.

2. Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ.

Анализ проведён на основе показателей с 2013 года по 2017 год [12, 13, 14, 15, 16].

На 2017 год количество локальных профорганизаций, входящих в общероссийский профсоюз, составило – 17 734 организаций, на 2016 год – 18 216, 2015 год – 18 673, 2014 год – 19 099, 2013 год – 18 937 профорганизаций. За пятилетний период с 2013 года и на конец 2017 года количество профорганизаций в общероссийском союзе сократилось на 1 203 организации.

Количество профсоюзов, где нет коллективных договоров в 2017 г. – 1 933, за 2016г. – данных нет, в 2015 г. – 1 958, 2014г. – 2 060 и 2013г. – 2 093 профсоюза.

Всего, в 2017 году коллективных договоров в общероссийском профсоюзе было – 15 879, 2016 г. – 16 487, 2015г. – 16 790, 2014г. – 17 103 и 2013г. – 16 844 договоров.

Что касается тенденций изменения количества коллективных договоров в Общероссийском профсоюзе работников госучреждений и общественного обслуживания и причастности к этому показателей изменения количества локальных профсоюзов, состоящих в союзе, можно заметить прямую взаимосвязь и синхронность волн подъёма и спада на рисунке 3.



В таблице № 6 обозначим показатели - количество коллективных договоров, заключённых в отчётном году, заключённых в предыдущие годы, действовавшие в предыдущие годы, и продлённые на новый срок в отчётном году.

Таблица 6 – Количество коллективных договоров в Общероссийском профсоюзе работников госучреждений и общественного обслуживания РФ.

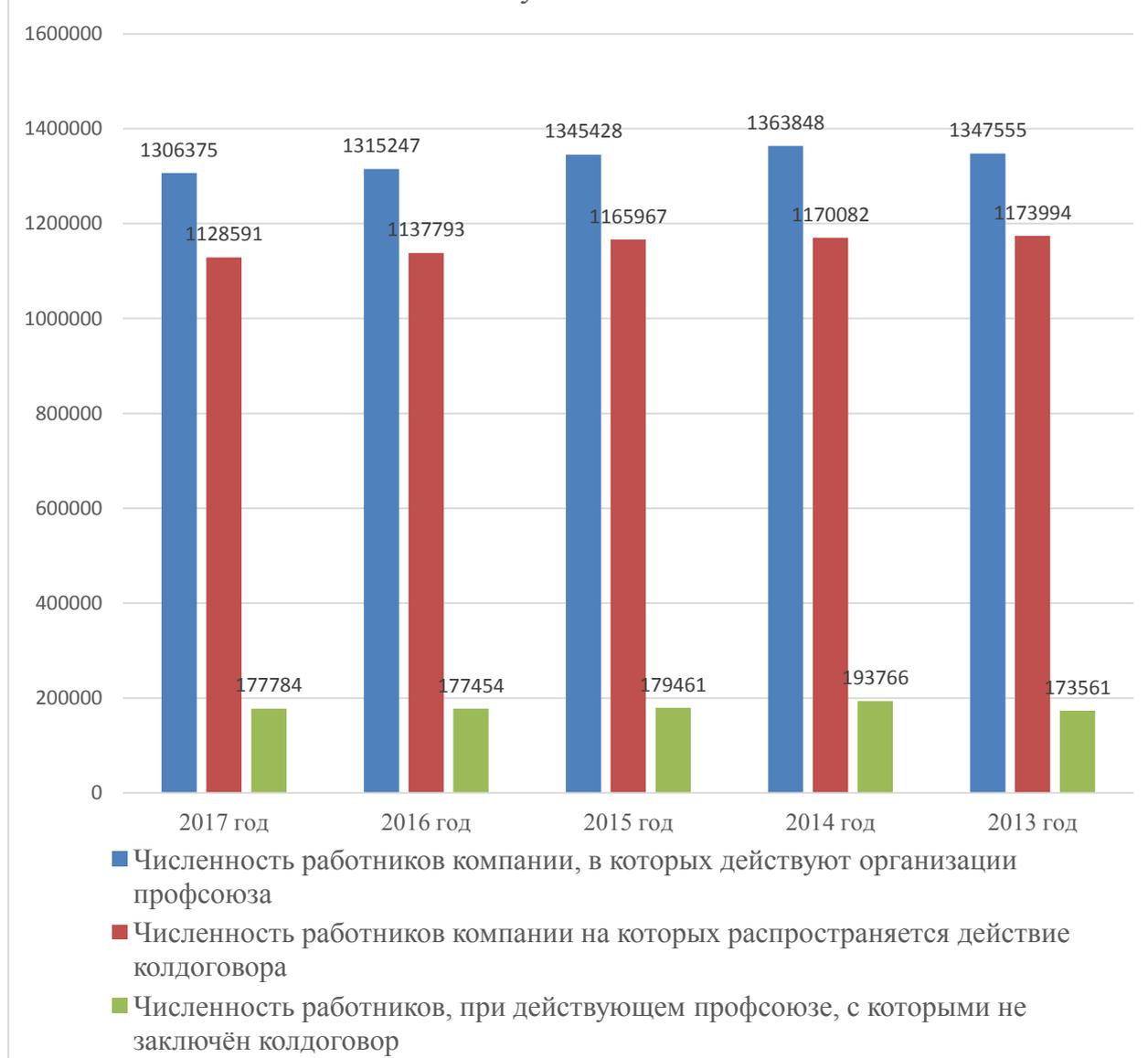
	2017 г.	2016г.	2015 г.	2014 г.	2013 г.
Количество кол. договоров в общероссийском профсоюзе, всего	15 879	16 487	16 790	17 103	16 844
Кол. договоров, заключенных в отчетном году	3 987	-	4 105	4 342	3 493
Кол. договоров, заключенных в предыдущие годы	9 884	-	10 862	10 848	11 459
Кол. договоров,					

	2017 г.	2016г.	2015 г.	2014 г.	2013 г.
действовавших в предыдущие годы и продленных на новый срок в отчетном году	2 008	-	1 823	1 913	1 892

На рисунке 4 представлено соотношение численности рабочих, на которых распространяется коллективный договор и на которых он не распространяется, с общей численностью рабочих в организациях, в которых действует профсоюз.

Численность трудящихся без коллективного договора, при действующем профсоюзе, на 2013 год составила 173 561 тысячу, что на 4 223 рабочих меньше, чем в 2017 году. 2014 год стал рекордным по отсутствию коллективных договоров и составил 193 766 человек. Низкий показатель численности работников, при отсутствии коллективного договора, за исследуемый период, был зафиксирован в 2013 году. Численность работников с коллективным договором с 2013 года на 2017 год планомерно спадает.

Рисунок 4 - Соотношение общей численности работников организации с действующим профсоюзом и распространение на них колдоговора в Общероссийском профсоюзе работников госучреждений и общественного обслуживания РФ



3. Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса РФ [17, 18, 19, 20].

Анализ проведен на основе показателей 4 летнего периода за 2017, 2016, 2015 и 2014 года (за 2013 год официальная информация профсоюзом не представлена).

Количество первичных профорганизаций в общероссийском союзе составило – 5 858, в 2016 году – 6 162, 2015 – 6524, и в 2014 году – 6914 профорганизаций.

По сумме профсоюзов, при которых нет коллективных договоров, следующие показатели: 2017г. – 959; 2016г. – 969; 2015г. – 967, 2014г. – 988 профорганизаций.

В 2017 году в общероссийском профсоюзе в общей сложности 4 892 коллективного договора, на 2016г. Этот показатель составил – 5 163, в 2015г. – 5 554, на 2014г. – 5 926 коллективных договоров.

Сопоставляя два показателя: количество профсоюзов, состоящих в общероссийском союзе и количество договоров в союзе, можно сделать вывод о взаимосвязи данных. На рисунке 5 мы видим синхронность волн, как и при исследовании данных предыдущих союзов.

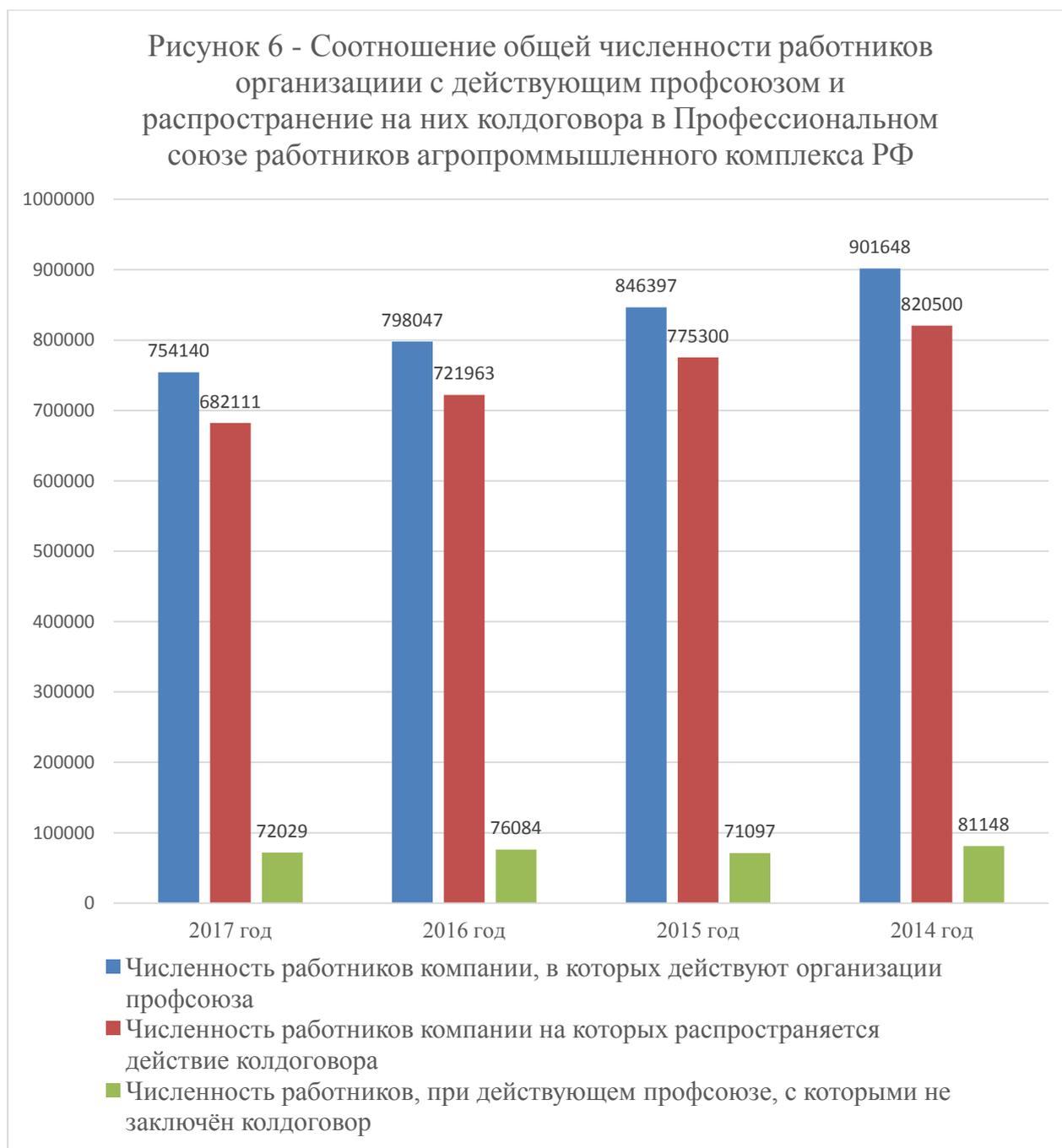


Далее, в таблице 7 считаем важным обозначить иные показатели для формирования полного представления по сумме коллективных договоров в общероссийском профсоюзе в разрезе периодов их заключения.

Таблица 7 – Количество коллективных договоров в Профессиональном союзе работников агропромышленного комплекса РФ

	2017 г.	2016г.	2015 г.	2014 г.
Количество кол. договоров в общероссийском профсоюзе, всего	15 879	16 487	16 790	17 103
Кол. договоров, заключенных в отчетном году	3 987	-	4 105	4 342
Кол. договоров, заключенных в предыдущие годы	9 884	-	10 862	10 848
Кол. договоров, действовавших в предыдущие годы и продленных на новый срок в отчетном году	2 008	-	1 823	1 913

На рисунке 6 отображено соотношение численности трудящихся, на которых распространяется коллективный договор и на которых он не распространяется, с общей численностью рабочих организаций, в которых осуществляет свою деятельность профсоюз.



Показатель численности работников компании, у которых есть профсоюз с 2014 года на 2017 год падает и составило разницу в 147 508 человек. Соответствующими темпами к 2017 году падает показатель численности работников, на которых распространяется коллективный договор. При этом, самый низкий показатель численности работников, не имеющих коллективный договор, при профсоюзе, зафиксирован в 2015 году. Самый высокий показатель отсутствия коллективного договора – в 2014 году.

Переходим к комплексному анализу тенденций по заключению коллективных договоров на основании сравнительного анализа по данным трёх общероссийских Союзов профорганизаций России.

В таблице № 8 рассматривается процентное соотношение от общей численности работников организаций, в которых действуют профсоюзы таких показателей как: 1) количество работников на которых распространяется действие коллективного договора; 2) количество работников на которых, при существующем профсоюзе, коллективный договор не действует.

Таблица 8 - Процентное соотношение численности работников, на которых распространяется и не распространяется коллективный договор (по трём общероссийским профсоюзам).

Профессиональный Союз работников здравоохранения Российской Федерации					
	2017 год	2016 год	2015 год	2014 год	2013 год
Процентный показатель численности работников, на которых распространяется действие кол. договора	94,4%	84,5 %	93%	-	96,3%
Процентный показатель численности работников, на которых, при существующем профсоюзе, кол. договор не действует	5,6 %	15,5 %	7 %	-	3,7 %
Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ					
Процентный показатель численности работников, на которых распространяется действие кол. договора	86,4 %	86,5 %	86,7 %	85,8 %	87,2 %
Процентный показатель численности работников, на которых, при существующем профсоюзе, кол. договор не действует	13,6 %	13,5 %	13,3 %	14,2 %	12,8%

Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса РФ					
Процентный показатель численности работников, на которых распространяется действие кол. договора	90,5 %	90,5 %	91,6 %	91%	-
Процентный показатель численности работников, на которых, при существующем профсоюзе, кол. договор не действует	9,5 %	9,5 %	8,4 %	9 %	-

При рассмотрении процентного соотношения показателей численности рабочих с коллективным договором и без, по трём профсоюзам общероссийского масштаба были выявлены скачки, при которых уровень численности работников без коллективного договора превышал средние показатели рассматриваемого периода. Так, по профсоюзу здравоохранения, в 2016 году произошёл резкий подъем процента рабочих без коллективного договора и составил 15,5%, на 8,5% выше показателя 2015 года. На 2017 год это значение составило 5,6%, что свидетельствует об эффективной работе профсоюзных органов.

Союз рабочих госучреждений и общественного обслуживания показал среднестабильную тенденцию. Так небольшой скачок незаключаемости был в 2014 году, но не превышающий среднего 1% по сравнимым годам. При этом варьирование процентного показателя 14,2% - 12% достаточно выше, чем показатель двух других профсоюзов, что указывает на наличие проблем по проведению работы внедрения коллективного договора в организации.

Профсоюз агропромышленников показывает наиболее стабильные результаты. Варьирование процентного показателя по работникам, с которыми коллективный договор не заключён от 8,4 до 9,5 %. Резких скачков не наблюдается. Показатели 2017 и 2016 года удерживаются на 9,5% и превышает на 0,5-1,1% значения предыдущих лет.

На рисунке 7 произведено сравнение, по показателям трёх общероссийских профсоюзов, для выявления тенденций по снижению количества заключаемых коллективных договоров к текущему периоду.



Анализируя данные по количеству действующих коллективных договоров по трём общероссийским профессиональным союзам за период 2017-2013гг, выявили стремительную тенденцию по снижению количества действующих договоров по всем трём изучаемым профсоюзам. По профсоюзу здравоохранения - с 2013 года на 2017 год количество коллективных договоров

снизилось на 1524; в профсоюзе агропромышленников с 2014 на 2017 год сократилось на 1 034; по профсоюзу работников госучреждений и обслуживания с 2013 на 2017 год снизился показатель на 965 договоров. По всем трем объединениям одинаковая тенденция сокращения количества коллективных договоров, при этом, даже незначительного подъёма в заключении коллективных договоров не наблюдается.

В итоге, достаточно заметна тенденция к снижению количества заключаемых коллективных договоров, что позволяет спрогнозировать ещё больший спад показателей, с тем учётом, что подъёма не наблюдалось.

3.2. Проблемы коллективного договора

Проблемы коллективного договора условно можно разделить на следующие части: 1. Общие проблемы. 2. Основные причины не заключения коллективного договора. 3. Проблемы, выявленные при регистрации договора.

1. Общие проблемы.

Одной из тенденций современного времени, стало вытеснение коллективного договора созданием «Социального кодекса компании». В крупных компаниях, например, ПАО «Лукойл» в 2017 году был заключен «Социальный кодекс ПАО «Лукойл», по сути, вытеснив стандартный коллективный договор. В его положении компания «добровольно и в инициативном порядке принимает на себя ... обязательства по социально ответственному поведению перед всеми участниками общественных отношений, интересы которых затрагивает деятельность Компании. ...обязательства (сроки введения, объем финансирования и т.д.) конкретизируются в ходе коллективных переговоров с профсоюзными организациями и закрепляются в Соглашениях между компанией и профобъединением, а также в локальных нормативных актах» [86].

О вытеснении коллективного договора социальным кодексом, отмечают исследователи коллективно-трудовых отношений «в настоящее время наблюдается вытеснение коллективно-договорных отношений и на передовых угледобывающих предприятиях, например, в ОАО «СУЭК», в котором происходит развитие других механизмов регулирования трудовых отношений, таких как Социальный кодекс компании. Этот документ отвечает принципам социального партнерства, является систематизированным сводом прав, возможностей и социальных гарантий работников. В результате многие социальные гарантии работников в настоящее время регулирует не коллективный договор компании, а социальный кодекс» [88, с.127].

Работодатель часто хочет избавиться от необходимости исполнять свои решения или соблюдать законодательство. Имея низкий уровень ответственности, могут не соблюдаться условия, как коллективного договора, так и отраслевых соглашений, и трудовые законы в целом. Как отмечает исследователь А.Ф. Нуртдинова «Существование достаточно жестких границ волеизъявления работодателя вполне естественно вызывает стремление эти границы «раздвинуть», приобрести большую свободу в манипулировании рабочей силой, в частности, избавиться от необходимости обосновывать свои решения, соблюдать требования законодательства, носящие, по мнению многих работодателей, излишне формальный характер (письменное предупреждение работников, соблюдение сроков, ознакомление под роспись, составление актов об отказе от подписи или ознакомления)» [61, с.77].

Бывают случаи, когда полномочность представителей работников не подтверждаются протоколами собраний (конференций) рабочих, или отмечаются попытки работодателей создать в организации иной представительный орган (при наличии действующей первичной профсоюзной организации) ... Так, в МУП «Водоканал» г. Шелехова (Иркутская область) коллективный договор заключен с «Советом трудового коллектива», который был не избран работниками, а назначен работодателем» [11]. Также был

зафиксирован факт, когда «...под давлением генерального директора прошла конференция работников, на которой был избран представительный орган работников из 5 человек, трое из них были представителями работодателя (один из руководителей на предприятии» [10].

Достаточно спорный и дискуссионный вопрос, о целесообразности принятия нормы о распространении положений коллективного договора исключительно на членов профсоюзов, ставятся некоторыми представителя профсоюзных организаций. «Главный аргумент сторонников позиции распространения коллективного договора только на членов профорганизаций это «социальное иждивенчество», полагая, что коллективный договор предприятия должен распространяться только на членов локального профсоюза, которые платят взносы в профсоюз. Соответственно, тот работник, который захочет пользоваться преимуществами коллективного договора, должен стать членом профессионального союза и платить профсоюзные взносы» [72, с.131]. Такую норму предлагают закрепить в ТК РФ. Но учитывая минусы и плюсы для сторон коллективного договора, представляется такое предложение профсоюзов не рациональным, а выгодным исключительно таким организациям. Так как этот вопрос ставится в период сложного финансового положения, в том числе и для профсоюзных организаций, наличие такого интереса, как дополнительные члены в локальных профсоюзных комитетах, дополнительное финансирование в виде членских взносов, побуждают представителей профессиональных организаций выдвигать такие предложения, не обоснованные с практической точки зрения, и не рассмотренные со стороны необходимости для работников и нанимателей.

Со стороны именно работодателя возникают, также, следующие проблемы:

- безответственность в отношении информирования рабочих о изменениях, вносимых в коллективный договор.

- редко, но возникают случаи заключения договора с неурегулированными разногласиями. «Основные разногласия при заключении коллективных договоров по-прежнему связаны с оплатой труда и её индексацией, а основной проблемой исполнения коллективного договора является финансовое обеспечение» [83];

- нарушение работодателем сроков уведомительной регистрации и самого такого процесса

- норма, об оглашении отчётов нанимателя о проведённой работе по коллективному договору, не всегда исполняется

- нанимателем не принимается (или умышленно не замечается) мнение профоргана по поводу социально-трудовых прав, распределения трудовых-стимулирующих выплат и тому подобное.

- период действия договора (от 1 до 3 лет) побуждает необходимость его перезаключения (продлонгации), что несёт в себе дополнительные риски, связанные с пересмотром нанимателем ранее представляемых гарантий

- имелись случаи намеренного препятствия деятельности профкомов со стороны нанимателя, так был зафиксирован факт выговора председателю профкома за отсутствие на рабочем месте, в часы участия в работе профсоюзной конференции.

Существуют и иные общие проблемы, где наниматель не играет важную роль:

- не проводятся мероприятия по обмену опытом заключения такого договора;

- уязвимость в звеньях механизмов текущего и завершающего контроля за процессом исполнения коллективного договора и за сроками коллективной договорной компании;

- неэффективная деятельность проверяющих органов по труду, основана на некомпетентности специалистов, нежелании в подробном изучении всех обстоятельств, или наличие коррупционной составляющей;

- до сих пор, не прекращаются споры исследователей по поводу истинной природы коллективного договора.

2. Основные причины не заключения коллективного договора. К ним относятся:

- немногочисленность профсоюзных организаций, в связи с их реорганизацией или ликвидацией, а также фактическая нехватка численности рабочих в составе локальных профсоюзов, часто не насчитывается даже 50%;

- мнение представителей администрации фирмы, а в некоторых случаях и самих рабочих, о уже достаточной защищённости прав рабочих законодательными актами РФ. При этом происходит преуменьшение роли коллективных договоров как работодателем, так и профкомом;

- боязнь профорганов инициировать и высказывать позицию по заключению договора, в связи с давлением руководителей фирмы;

- зависимость профкомов от работодателя, в связи с заинтересованностью первых в продвижении интересов вторых;

- недостаток твёрдости и настойчивости со стороны локальных профсоюзов;

- создание новых профсоюзов, в которых работа по внедрению договора и объяснению его значимости только началась;

- отсутствие финансовых возможностей у нанимателя. За частую, предложения профкомов не принимаются именно по причине отсутствия средств или введения замораживания активной экономической политики на предприятии. Дефицит финансовой базы нанимателя, для закрепления сверх положенных законом социальных гарантий для рабочих, может быть лишь отговоркой, которая помогает избавиться работодателю от обязательств.

- не предоставление нанимателем, доверенным лицам трудящихся, необходимой и достоверной информации для заключения и обеспечения контроля за коллективным договором;

- затягивание переговоров при реорганизации или реструктуризации компаний.

3. Проблемы, выявленные при регистрации коллективного договора:

- не соблюдаются правила пролонгации договора. А также бывают и такие случаи, когда дата вступления в силу коллективного договора и срок действия не соответствует сроку и дате прописанному в титульном листе договора;

- нарушение социально-партнерского принципа по равноправию сторон, если в коллективном договоре в месте подписи профсоюза будет стоять «Согласовано», а около подписи работодателя «Утверждаю»;

- нарушения принципа реальности исполнения обязательств при включении фразы «выполнение финансовых обязательств по-настоящему коллективному договору зависит от наличия денежных средств у организации». Именно такая формулировка помогает администрации компании избежать выполнения условий договора;

- попытки работодателя установить меньшие сроки уведомления (менее 2-х месяцев) работника о изменении условий трудового договора, в разделе «Трудовой договор»;

- требования работодателя о предъявлении поступающим на работу документов сверх предусмотренных законом;

- работодатель при приёме на работу пытается прописать в коллективном договоре иные испытательные сроки, чем предусмотрены ТК РФ, или вовсе применить такие сроки к категориям лиц, свободных от такого установления;

- перечисление в неполном объёме категорий рабочих, представляемых по закону сокращенная длительность рабочего времени;

- не уточняются группы рабочих, не допускаемых к сверхурочному труду на предприятии;

- предоставление отпусков без сохранения заработной платы, наниматель пытается выдать как меру альтернативы организации простоя по вине работодателя;

- использование иных формулировок, кроме «Работодатель обязан», в пункте о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, отдельным категориям трудящихся;

- не указаны конкретные сроки оплаты зарплаты и аванса;

- не конкретизированы размеры оплаты труда трудящимся в не рабочие и выходные дни;

- наличие условий о приобретении за личные средства рабочих спецодежды, средств индивидуальной защиты;

- обязательства, по которым прохождение медосмотров происходит за счёт собственных средств работников;

- использование законодательных формулировок, утративших силу по прошествии лет, несвоевременное внесение изменений с учётом меняющихся законов.

Довольно часто практика показывает формальность коллективного договора в связи с отсутствием поиска баланса интересов сторон договора, при этом в дальнейшем не предпринимаются действия по улучшению положений коллективного договора.

3.3. Пути развития коллективного договора в условиях современных трудовых отношений

От каждой из сторон коллективного договора и от контролирующих органов, зависит дальнейшее развитие и распространение коллективного договора. С учётом проблем и тенденций заключения коллективного договора,

важно сохранить его актуальность и дать площадку для развёртывания новых направлений и путей его качественного развития.

Одной из приоритетных направлений по развитию коллективно-договорных отношений в социально-трудовой сфере должна стать работа по совершенствованию правового регулирования этой области.

Как отмечалось ранее, научные деятели не пришли к единому мнению по поводу юридической природы коллективного договора. Если возникают такие разногласия у учёных, значит не всё ещё решено с этим вопросом. В действительности в ст. 40 ТК РФ в определении, коллективный договор всего правовой акт, в ратифицированных документах коллективный договор – соглашение. Считаем возможным пересмотреть точку зрения законодателя и предложить иное определение коллективному договору, согласно которому он будет считаться «правовым актом локального значения». Такая формулировка принципиально отличает и не ставит его в один ряд с локальными актами, а лишь указывает, что он действует внутри компании и распространяется только на его стороны. Остальную часть законного определения оставим без изменения.

КоАП РФ предусматривает штрафы для работодателя за нарушения условий коллективного договора. На взгляд автора, штрафные суммы имеют достаточно низкое значение, учитывая лицо, для кого они предназначены, и само нарушение. Законодатель чётко не определил от каких обстоятельств зависит такой разброс суммы штрафа. Считаем важным конкретизировать этот момент.

За уклонение от переговоров, для нанимателя, полагается штраф от 1 до 3-х тысяч рублей или предупреждение. Повышение штрафа и исключение из статьи возможности, за нарушение, нести наказание в виде предупреждения, позволят дисциплинировать работодателя и исключить риски повторных нарушений.

Для такого несоблюдения, считаем соизмеримым штраф в размере 5 тысяч рублей за впервые выявленное нарушение, 10 тысяч рублей за повторное, 50 тысяч рублей за третье нарушение, при условии уклонения работодателя в одном и том же эпизоде.

За непредставление в положенные сроки нанимателем информации, для переговоров или для контроля за коллективным договором предусматривается штраф 1-3 тысячи рублей или предупреждение.

Опять же, предлагаем исключить возможность предупреждения, и повысить полагаемый штраф до суммы от 5 тысяч рублей за первое нарушение, до 15 тысяч за повторное. В случае недейственности таких мер, законодательно закрепить обязанность органов по труду в течении 3 дней, с момента поступления по данному факту жалобы, инициировать проверку. При отказе или бездействии работодателя по устранению такого нарушения, после 2 дней после проверки, предлагаем ввести дисциплинарное наказание для руководителя компании.

За отказ или за не обоснованное неисполнение условий коллективного договора работодателем, полагаемый штраф от 3 до 5 тысяч рублей, предлагаем увеличить. За первое нарушение 10 тысяч рублей, повторное, за тот же эпизод, 50 тысяч рублей. В случае абсолютного бездействия нанимателя - дисциплинарное наказание.

А уже в случае уклонения работодателя от примирительной процедуры штраф от 1 до 3 тысяч рублей, увеличить. За первое нарушение 5 тысяч рублей, повторное 10 тысяч рублей.

Активные профсоюзы вносят вклад в развитие и продвижение коллективных договоров, его задачами на перспективу должны стать:

1. Коллективные договоры должны быть неотъемлемой частью работы профсоюзов, продвижение договора в организации, и стремление к его внедрению, должны идти в приоритете, и является одной из главных составляющих в работе профоргов.

2. Ввиду увеличения цен на товары, профкомы должны добиваться внесения условий, обеспечивающих индексацию зарплаты, в целях повышения соответствующего финансового уровня рабочих.

3. Контролировать и исключать двусмысленных и не конкретных, не корректных формулировок и условий в договоре, повышая качество коллективного договора.

4. Подводить открытые итоги по реализации коллективного договора не менее одного раза в год. При этом можно организовывать юридическую консультацию для трудового коллектива, рассказывать им о своих правах и нарушенных обязательства, если такие имелись.

5. Для получения результатов, проведения эффективных коллективных переговоров, а как следствие заключение договора с представителем нанимателя, важно быть подкованным в вопросах коллективно-договорного регулирования, при этом иметь настрой на цель и владеть переговорными навыками. Всё это возможно достичь при помощи проведения интерактивных обучений профсоюзных кадров. Обмен опытом на региональном и федеральном уровне позволит нащупать новые возможности для реализации деятельности профкомов на местах. Организация и участие в форумах и крупномасштабных собраниях привлечёт внимание к вопросу коллективно-договорного регулирования.

6. Провести работу по формулированию законодательного положения, позволяющего обязать нанимателей, при условии, что на предприятии заключён коллективный договор, участвовать в конкурсе «Лучший коллективный договор». Это позволит получить альтернативу уведомительной регистрации. По сути организации будут участвовать в конкурсе, и при этом будет возможность оценить не только добросовестные договоры, но и те, которые регистрацию не проходили. Высший аппарат профсоюзов сможет изучать эту информацию, выявлять практику и проблемы.

От совместной партнерской работы профсоюзов и работодателей можно добиться следующего развития коллективного договора, находящее себя в реализации установления дополнительных льгот и преференций для работников.

Закрепление в организации молодых специалистов путём выработки специальных мероприятий:

- по предоставлению жилья или возможности его приобретения на льготных условиях при помощи нанимателя;
- оплата расходов на транспорт;
- возможность получения рабочими дополнительного образования за счёт средств компании;
- предоставление займов;
- обеспечение дополнительных гарантий многодетным семьям, лицам с тяжёлым материальным положением;
- создание системы поощрения за выполнение особо важных производственных задач, и иные подобные поощрения;
- стимулирующие единовременные надбавки, в связи с заключением трудового договора;
- создания программы адаптации молодых специалистов.

К развитию коллективного договора приведут следующие действия:

- дальнейшая проработка правовых вопросов, связанных с защитой социально-трудовых прав трудящихся;
- не допущение дискриминации рабочих, защита их прав, и отстаивание их интересов;
- создание общественного контроля за реализацией указов президента в области повышения зарплаты специалистам определённой отрасли;
- формирование системы оценки эффективности коллективных договоров, обобщение результатов для применения лучшего опыта.

Все эти мероприятия возможно привести в действие путём включения их в условия коллективного договора, что позволит отразить в нём современные потребности рабочих, развить и направить в необходимое русло весь потенциал и силу коллективного договора.

Заключение

В заключении исследования подведем итоги и сделаем краткие выводы.

В первой главе нами были рассмотрены общие положения коллективного договора. Исследовали историю становления коллективного договора в России. Установили, что на современный период, коллективные договоры достигли стабильности в своём развитии и становлении, основные его вопросы законодательно закреплены Трудовым кодексом РФ, а их заключение широко распространено на территории России.

Определили понятие и рассмотрели позиции учёных по поводу правовой природы коллективного договора. В трудовом кодексе РФ определено понятие коллективного договора. В статье 40 ТК РФ сформулировано коллективный договор определяется как «правовой акт», с такой позицией законодателя не согласны многие исследователи этого вопроса. В связи с этим мы предположили, что помимо правового характера, коллективный договор несет в себе нечто большее.

Изучили нормативно-правовое регулирование коллективного договора. Было установлено, что с совершенствованием и формированием социально-экономической жизни общества нормативные правовые акты коллективно-договорного регулирования постоянно изменялись и дополнялись. Поэтому определили основные современные нормативные правовые акты, законодательно закрепляющие различные аспекты рассматриваемого договора:

1. Конституция РФ — фундамент законодательства, базовая основа юридической литературы социально-трудового партнерства.

2. Трудовой кодекс РФ — главный законодательный акт в сфере регулирования вопросов коллективного договора.

3. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Предметом его регулирования являются общественные отношения, возникшие в связи с реализацией гражданами права

на объединение, создание, реализации деятельности, профессиональных союзов, их объединений, первичных профсоюзных организаций.

4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях - предусматривает ответственность за нарушения в области трудовых отношений.

5. Гражданский процессуальный кодекс РФ - при возникновении коллективного трудового спора, регулирует вопросы судебного производства, при обращении в суд будет являться исключением, чем правилом. Ведь ТК РФ предусмотрен порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров без участия судов.

6. «Макет коллективного договора» (утверждённый Минтрудом РФ 06.11.2003). Для сторон договора макет носит рекомендательный характер, в нём перечисляется лишь примерный перечень вопросов, которые могут включаться во взаимные обязательства. Цель Макета содействие в подготовке проекта коллективного договора.

В главе 2 изучен коллективный договор, с точки зрения средства регулирования трудовых отношений. Раскрыта содержательная часть коллективного договора.

Как любой документ, коллективный договор имеет свою структуру и содержание. Трудовым законодательством предоставлена возможность сторонам определять такую составляющую коллективного договора самостоятельно по договорённости.

Определены права сторон, которые в большей части, регламентируются законодательством и являются стандартными. Ясно обозначенные права и обязанности смогут обеспечить устойчивое взаимоотношение между рабочими и работодателем.

Также определены и принципы заключения коллективного договора в их состав вошли: равноправие сторон, уважения их мнения; полномочность представителей сторон; соблюдение сторонами договора трудового

законодательства; независимость и добровольность принятия обязательств; обязательность исполнения условий; ответственность сторон; письменное заключение договора сторонами; заинтересованность в участии в договорных отношениях. Такие принципы придают содержанию договора характер единого целого.

Исследовали процесс заключения коллективного договора и условно разделили его на 9 этапов: инициирование переговоров; подготовка к коллективным переговорам; создание комиссии по проведению коллективных переговоров; ведение коллективных переговоров; подготовка проекта коллективного договора; протокол разногласий и порядок урегулирования разногласий; подписание коллективного договора; регистрация коллективного договора; контроль за выполнением коллективного договора.

Установили значение коллективного договора в регулировании трудовых отношений на основе его целей, функций и задач. Главное предназначение коллективного договора в его регулировании производственно-трудовые и социально-экономические отношений трудящихся и работодателей, путем согласования их интересов по вопросам, являющимся предметом такого договора.

В главе 3 изучили актуальные вопросы реализации коллективного договора в современных условиях.

Проанализировали тенденции по заключению коллективного договора на основе данных трёх общероссийских профессиональных союза.

Анализируя данные по количеству действующих коллективных договоров по трём общероссийским профессиональным союзам за период 2017-2013гг, выявили стремительную тенденцию по снижению их количества. Такой результат позволяет спрогнозировать ещё больший спад показателей, с тем учётом, что подъёма не наблюдалось.

Провели анализ проблем коллективного договора, и на основе тенденций по его заключению разработали пути развития коллективного развития, а также

раскрыли сущность коллективного договора и обосновали его современную значимость в трудовых отношениях. Ведь именно социально-партнёрские отношения в виде коллективного договора, усовершенствуют, обновляют и продвигают достойные условия труда и занимают лидирующие позиции в договорном регулировании.

Список используемых источников

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) с учётом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 №6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.07.2014 №11-ФКЗ // Эксмо.2018. С.32.

2. Гражданский Кодекс Российской Федерации. Часть первая: Федеральный закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (в ред. от 03.08.2018) // СПС «КонсультантПлюс».

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // СПС «КонсультантПлюс».

3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ (ред. от 06.02.2019) // СПС «КонсультантПлюс».

4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 №138-ФЗ (ред. от 07.03.2018) // СПС «КонсультантПлюс».

5. Рекомендация Международной организации труда №91 «О коллективных договорах» (Принята в г. Женеве 29.06.1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // СПС «Консультант плюс».

6. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) // СПС «КонсультантПлюс»

7. Постановление Государственной Думы Федерального Собрания РФ от 11.11.1996 №781- II ГД «Об обращении в Конституционный Суд Российской Федерации // СПС «КонсультантПлюс».

8. Постановлении Пленума Верховного суда РФ от 29.11.2007 №48 (ред. от 09.02.2012) «О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов полностью или в части» // СПС «КонсультантПлюс».

9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

10. Постановление Исполкома Федерации Независимых профсоюзов России от 31.05.2017 №4-2 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2016 года и задачах на предстоящий период»

11. Постановление Исполкома Федерации Независимых профсоюзов России от 25.06.2014 №3-3 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2013 года и задачах на предстоящий период»

12. Постановление Президиума Общероссийского профессионального Союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации от 21.03 2018 №12-1-2 «Основные статистические показатели проведения колдоговорной кампании Профсоюза за 2017 год»

13. Постановление Президиума Общероссийского профессионального Союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации от 28.03 2017 №7-3-2 «Основные статистические показатели проведения колдоговорной кампании Профсоюза за 2016 год»

14. Постановление Президиума Общероссийского профессионального Союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации от 20.04 2016 №2-2-2 «Основные статистические показатели проведения колдоговорной кампании Профсоюза за 2015 год»

15. Постановление Президиума Общероссийского профессионального Союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации от 08.04 2015 №19-2-2 «Основные статистические показатели проведения колдоговорной кампании Профсоюза за 2014 год»

16. Постановление Президиума Общероссийского профессионального Союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации от 17.04.2014 №15-3-2 «Основные статистические показатели проведения колдоговорной кампании Профсоюза за 2013 год»

17. Постановление Президиума Профессионального Союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации от 16.05.2018 №11-3 «Об итогах коллективно-договорной кампании в организациях АПК за 2017 год»

18. Постановление Президиума Профессионального Союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации от 23.05.2017 №7-4 «Об итогах коллективно-договорной кампании в Профсоюзе за 2016 год»

19. Постановление Президиума Профессионального Союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации от 20.04.2016 №3-3 «Об итогах коллективно-договорной кампании в организациях АПК за 2015 год»

20. Постановление Президиума Профессионального Союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации от 14.04.2015 №19-7 «Об итогах проведения коллективно-договорной кампании в Профсоюзе за 2014 год и задачах на предстоящий период»

21. Постановление Президиума центрального комитета Профессионального Союза работников здравоохранения Российской Федерации от 29.05.2018 №11-7 «Об итогах проведения региональными организациями Профсоюза колдоговорной кампании в 2017 году»

22. Постановление Президиума центрального комитета Профессионального Союза работников здравоохранения Российской Федерации от 30.05.2017 №8-7 «Об итогах проведения региональными организациями Профсоюза колдоговорной кампании в 2016 году»

23. Постановление Президиума центрального комитета Профессионального Союза работников здравоохранения Российской Федерации от 30.05.2017 №8-7 «Об итогах проведения региональными организациями Профсоюза колдоговорной кампании в 2016 году»

Федерации от 31.05.2016 №4-7 «Об итогах проведения региональными организациями Профсоюза колдоговорной кампании в 2015 году»

24. Постановление Президиума центрального комитета Профессионального Союза работников здравоохранения Российской Федерации от 13.05.2014 №18-6 «Об итогах проведения в 2013 году коллективно-договорной кампании региональными организациями Профсоюза»

25. Макет коллективного договора (утверждённый Минтрудом РФ 06.11.2003) // СПС «КонсультантПлюс».

26. Порядок уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в городе Москве. Приложение 3 к решению Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 17.11.2015 года // СПС «КонсультантПлюс».

27. Кодекс законов о труде Российской Федерации от 09.12.1971 (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) (утратил силу) // СПС «КонсультантПлюс»

28. Закон Российской Федерации от 11.03.1992 года №2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» (утратил силу) // СПС «КонсультантПлюс»

29. Закон РФ от 25.09.1992 №3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» (утратил силу) // СПС «КонсультантПлюс»

30. Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23.11.95г. №175-ФЗ (утратил силу) // СПС «КонсультантПлюс»

31. Указ Президента РСФСР от 15.11.1991 №212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» (утратил силу) // СПС «КонсультантПлюс»

32. Декрет Совета народных комиссаров РСФСР от 23.08.1992 «О коллективных договорах» (утратил силу) // СПС «КонсультантПлюс»

33. Декрет Совета Народных Комиссаров Российской Советской Федеративной Социалистической Республики от 02.07.1918 года «О порядке

утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда (Положение)» (утратил силу) // СПС «КонсультантПлюс»

34. Постановление Совмина СССР от 04.02.1947г. №226 «О заключении коллективных договоров на предприятиях» (утратил силу) // СПС «КонсультантПлюс»

35. Постановление Совета министров СССР, ВЦСПС от 06.03.1966 года № 177 «О заключении коллективных договоров на предприятиях и в организациях» (утратил силу) // СПС «КонсультантПлюс»

36. Постановление Президиума ВЦСПС и Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы от 20.08.1971 года №П-18/334 «О порядке заключения коллективных договоров» (утратил силу) // СПС «КонсультантПлюс»

37. Общее положение о порядке заключения коллективных договоров (приложение к Постановлению Госкомтруда СССР Президиума ВЦСПС от 27.11.1987 №11-9/726 (утратил силу) // СПС «КонсультантПлюс»

38. Бабурин С.Н. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. Постатейный. Научно-практический / С.Н. Бабурин, А.Г. Глисков, А.И. Забейворота, А.А. Глисков. – 4-е изд., Книжный мир, 2017. 354с.

39. Ворон С.П. Коллективный договор / С.П. Ворон. – М.: Лаборатория книги, 2010. 102с.

40. Гладков Н.Г. реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников: настольная книга профсоюзного актива / Н.Г. Глазков. – М.: Проспект, 2014. – 744с.

41. Головина С.Ю. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Ю. Головина, А.В. Гребенщиков, Т.В. Иванкина; под общ.ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хозлова. 3-е изд., пересмотренное. – М.: НОРМА: ИНФРА-М, 2015. – 848с.

42. Дюги Л. Общие преобразования гражданского права со времени кодекса Наполеона / Л.Дюги; перевод с фр. М.М.Сиверс; под. ред. А.Г. Гойхбарга. - М.: Государственное издательство, 1919. - 110 с.
43. Ершова Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации: монография / Е.А. Ершова. Изд.: РАП. - Москва: РАП, 2009. 450 с.
44. Лютов Н.Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография / Н.Л. Лютов, Е.С. Герасимова. – 2-е изд., доп и перераб. – М.: Центр социально трудовых прав, 2015. – 190с.
45. Пашерстник А.Е. Коллективный договор / А.Е. Пашерстник. - М.: Издательство Академии наук СССР, 1951. 104с.
46. Райзберг Б.А., Лозовский П.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. - 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М. 1999. 479с.
47. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права / Л.С. Таль. - 2-е изд. - М.: Московское научное Издательство, 1918. - 210 с.
48. Чащина К. Коллективный договор предприятия и его эффективность / К. Чащина. Монография. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2015. – 140с.
49. Шиткина И.С. настольная книга руководителя организации: правовые основы /И.С. Шиткина. – М.: Юстицинформ, 2015. – 506с.
50. Элементарные начала общей теории права / под ред. В.И. Червонюка. - М.: Право и закон., 2003. 544 с.
51. Право социального обеспечения: учеб. пособие / И.Б. Лагутин, Е.С. Шахова, Е.Н. Воронов и др.: Юго-Зап. гос. ун-т. – Курск, 2015. 156с.
52. Андриановская, Т.Л. Административная ответственность за нарушения трудового законодательства в сфере социального партнерства // Теория и практика общественного развития. 2014. №15. С.120-122.
53. Башмурова М.Ю. Правовая природа коллективного договора // Символ науки. 2018. №3. С66-69.

54. Бушуев, И.С. Коллективный договор: перспективы развития // Гуманитарные социально-экономические и общественные науки. 2015. С.167-169.

55. Говоров, В. Коллективный договор: локальный нормативный акт // Кадровый вопрос. 2013. №10.

56. Косилова, Д.А., Лихачев, В.А. Социально-экономическая эффективность коллективного договора (на примере коллективного договора УГМК) // Экономика. Государство. Общество. 2015. №4. С.1-6.

57. Кулешов, Г.Н. История становления института коллективных договоров в России // Проблемы экономики и юридической практики. 2017. №2. С.126-128

58. Лютов, Н. Коллективные договоры в России: правовые проблемы // Контрольный листок: электронный Журнал. 2015. №8.

59. Ларина Е.А., Евсюкова Д.С., Базилевич В.С. Коллективный договор как элемент механизма социального партнерства: современное состояние, проблемы и способы их решения // Научный журнал «Дискурс». 2017. №11(13). С. 173-180

60. Макарова С.В. Соотношение коллективного договора с иными локальными нормативными актами // Вестник Челябинского государственного университета. 2009. №31 (169). С. 82-83

61. Нуртдинова, А.Ф. Трудовые права работников в контексте экономической политики // Журнал российского права. 2017. №2. С.67-80.

62. Остроухов Л.А., Ващенко Р.Р. Заключение коллективного договора как современный метод установления договорного регулирования трудовых отношений // Наука и современность. 2014. №29. С.304-307.

63. Пастушкова, Л. Дискриминация в трудовых отношениях // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2017. №6. С. 19-35.

64. Петров, А.Я. Коллективные трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2014. №3. С.86-101.

65. Петров, А.Я. Индивидуальные трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права // Российское право: состояние, перспективы, комментарии. 2014. С.36-45.

66. Пряжников М.О. Изменения в трудовом праве через призму развития локального правового регулирования // Россия и АТР. 2015. С 110-120

67. Сафонов В.А. Действие коллективного договора во времени: критический анализ правового регулирования // Вестник Омского университета. 2015. №1 (42). С. 192-196.

68. Семенихин В.В. рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией // Бухгалтер и закон. 2013. №2 (164). С.22-24.

69. Скавитин, А.В. Предупреждение трудовых правонарушений при регистрации коллективных договоров // Baikal Research Journal. 2017. Т.8, №3. С. 21

70. Сошникова, Т.А. Социальное партнерство и его роль в решении социально-экономических проблем в современной России // Актуальные проблемы российского права. 2015. №3 (52). С. 174-181.

71. Сувернева А.И. О коллективном договоре // Отдел кадров коммерческой организации. 2015 №12. С. 41-51. (взята из гаранта там нет страниц).

72. Усова А. Е. К вопросу о целесообразности принятия предложения по распространению коллективного договора исключительно на членов профсоюза // Молодой ученый. 2018. №42. С. 131-134.

73. Филипцова Н.А. Правовая природа коллективного договора // Современное право. 2015. №2. С. 64-69.

74. Филипцова Н.А. Правовые элементы коллективного договора // Вестник Воронежского института МВД России. 2018. №1. С.178-183.

75. Коллективно-договорное регулирование как проявление законна единства и борьбы противоположностей. Материалы международной научно-практической конференции. Нижний Новгород. 17 октября 2014 года / под. ред. А.В. Золотова, О.А. Мазура. – Невинномыск: Издательство Невинномысского института экономики, управления и права, 2015. – 114с.

76. Андронов А.А. развитие персонала на основе совершенствования коллективно-договорных отношений: дисс. канд. экономич. наук: 08.00.05 Андронов Алексей Алексеевич. – М., 2012. – 183с.

77. Горохов Б.А. Современное правовое регулирование социально-трудовых отношений в России: средства, механизм, источники и особенности: автореф. дисс.канд.юрид.наук:12.00.05- Санкт-Петербург, 2006, 24С

78. Джилавян, А.Д. Коллективный договор в системе социального партнерства в России и в некоторых зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 / Джилавян Анна Дживановна. - М., 2011. - 190с.

79. Ширинкина, О.Ю. Коллективный договор: история вопроса и современное состояние: дис. ...канд. юрид. Наук: 12.00.05 / Ширинкина Ольга Юрьевна. - Ростов н/Д., 2006. - 167с.

80. Бушуев И.С. Коллективный договор: тенденции развития [Электронный ресурс] // Трудовой договор и трудовые отношения. 2018. URL: <http://трудоыые-договоры.рф/article/395>

81. Большаков В. История коллективных договоров в России (16-21 вв) [Электронный ресурс]. - 2014. URL: <https://present5.com/istoriya-kollektivnyx-dogovorov-v-rossii-16-21-vv-avtor/>

82. Зайцева С. Коллективный договор. Кому и зачем он нужен? [Электронный ресурс] //Тамбовское Профообъединение. 2015. URL: <http://tambovprof.ru/kollektivnyj-dogovor-komu-i-zachem-on-nuzhen/>

83. Информация о статистической отчетности заключения коллективных договоров и соглашений по Смоленскому областному профобъединению за

2017 год. [Электронный ресурс] // Смоленск. 2017. URL: <http://www.smolprof.ru/soc-trud/2060--2017-.html> (дата обращения 09.08.2018)

84. Методические рекомендации по подготовке и заключению коллективного договор. [Электронный ресурс] // Свердловск. 2016. URL: 2016MetodKDKSverdl.pdf (дата обращения 18.12. 2018).

85. Профсоюзное право: лекарство от эгоизма: [Электронный ресурс] // Коми республиканский комитет нефтегазстройпрофсоюз РФ. 2012. URL: <http://rogwu.ru/events/7548> (дата обращения 21.10. 2018).

86. Социальный кодекс ПАО «ЛУКОЙЛ» [Электронный ресурс] // Москва.

2017.URL:http://www.lukoil.ru/Responsibility/SocialPartnership/SocialCodeofPJSC_LUKOIL/socialcodehtmlversion (дата обращения 18.10.2018)

87. Чесалина О.В. Юридическая природа коллективного договора [Электронный ресурс] [URL://http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/23264/1/19_чесалина.pdf](http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/23264/1/19_чесалина.pdf) (дата обращения 05.12. 2018).

88. Шепелева, Н.А. Коллективный договор как регулятор трудовых отношений на предприятии угольной промышленности Кузбасса // Российское предпринимательство. 2015. №1 (271). С. 121-128.

89. Ascı, M.S. Out of Scode Employees in Turkish Collective Bargaining system /M.S. Ascı. // Jornal of International Trade, Logistics and Law, Vol.2, Num.2, 2016. - P. 97-111.

90. Casian, C. Legal Changes in the Field of Collective Bargaining in Romania/ C.Casian. - SGEM 2014 International Muidisciplinary Scientific Conferences on Social Sciences and Arts // Romania, 2014. - P.8

91. Gyulavari, T. Chasing the Holy Grail? Stumbling Collective Bargaining in Eastern Europe and the Hungarian Experiment /T.Gyulavari // Collective Bargaining Developments in Times of Crisis/ 2018. - P. 29-46.

92. Hanakooma, S. The Effects of Prolifekation of Trade Union A.T Kagem Mining Limited jn The Collective Barganing Process/ S.Hanakooma.- Zambia, 2017. - P.56.

93. Sharma,R. India: Trade Unions and Collective Bargaining/R.Sharma. - India, 2015. - P.19