**Коллективные соглашения в регулировании трудовых отношений в условиях военных организациях**

**Диплом**

**2010**

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

[Введение 3](#_Toc260915318)

[Глава 1. Общая характеристика социального партнерство в сфере труда](#_Toc260915323)

[1.1 История развития социального партнерства](#_Toc260915324)

[1.2 Понятие и формы социального партнерства](#_Toc260915325)

[1.3 Правовые основы социального партнерство в сфере труда](#_Toc260915326)

[1.4 Принципы социального партнерства](#_Toc260915327)

[Глава 2 Правовое регулирование соглашений и коллективного договора в Федеральной Службе Безопасности Российской Федерации](#_Toc260915328)

[2.1 Порядок разработки и заключения соглашений и предмет их правового регулирования. Действие соглашений и их регистрация](#_Toc260915329)

[2.2 Коллективный договор как один из видов нормативных правовых актов социального партнерства](#_Toc260915330)

[2.3 Правовое регулирование заключения коллективного договора](#_Toc260915331)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ](#_Toc260915332)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ](#_Toc260915333)

# Введение

**Актуальность работы** заключается в том, что состояние коллективно-договорного регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений находится в прямой зависимости от экономического и финансового состояния организаций. При этом, до настоящего времени кардинальных изменений в данной сфере, в том числе и в Вооруженных Силах Российской Федерации, не произошло.

В ходе проверок, проведенных Управлением труда и заработной платы гражданского персонала Министерства обороны Российской Федерации, установлено, в частности, что коллективные договоры многих проверенных воинских частей противоречат действующему трудовому законодательству, в них включаются условия, ухудшающие по сравнению с данным законодательством положение работников, а именно:

- не планировались мероприятия, направленные на предупреждение несчастных случаев на производстве;

- имели место «факты предоставления работникам дополнительных гарантий и льгот, так как для бюджетных организаций они являются нереальными и носят декларативный характер»;

- не предоставлялись льготы и компенсации работникам за работу во вредных и опасных условиях труда;

- отдельные положения коллективных договоров, заключенных в воинских частях, противоречили принципам их заключения или же распространялись только на членов профсоюза

- устанавливались меры дисциплинарной ответственности работников, не предусмотренные в ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.[[1]](#footnote-1) Например, коллективным договором одной из воинских частей предусмотрено за нарушение трудовой дисциплины перенесение очередного отпуска на зимний период, уменьшение очередного отпуска на количество дней прогула, объявление строгого выговора;

- не указывались конкретные сроки выплаты заработной платы или в коллективный договор включались условия, предусматривающие выплату заработной платы один раз в месяц в нарушение требований чч. 4, 6 ст. 136 ТК РФ.[[2]](#footnote-2)

Тема дипломной работы, ее теоретическая часть, широко изучена ведущими юристами современности, такими как: Ковалев В.И., Скачкова Г.С., Крапивин О.Н., Гуев А.Н., Гусов К.Н., Уткина С.А.

**Объектом дипломной работы** являются общественные отношения, возникающие в сфере регулирования трудовых отношений в условиях военных организаций.

**Предмет работы** – нормативные правовые акты Российской Федерации, а также акты уполномоченных органов и должностных лиц, теории, концепции, взгляды ученых относительно коллективных соглашений.

**Цель дипломной работы** – комплексное правовое исследование места и роли коллективных соглашений в регулировании трудовых отношений в условиях военных организаций.

**Цель** исследования определила постановку следующих **задач:**

* Раскрыть понятие и формы социального партнерства;
* Рассмотретьправовые основы социального партнерство в сфере труда;
* Проанализировать понятие и формы социального партнерства;
* Охарактеризовать коллективный договор как один из видов нормативных правовых актов социального партнерства;
* Показать порядок разработки и заключения соглашений и предмет их правового регулирования. Действие соглашений и их регистрация;
* Выявить содержание коллективного договора и его структура.

Способы решения основных задач. Методологической основой исследования является: а) естественнонаучные и философские взгляды на взаимодействия общества и природы; б) выработанные мировым сообществом принципы экологической деятельности государств, взгляды на пути достижения устойчивого развития и основные направления их реализации; в) конституционные основы экологической деятельности Российского государства и его органов.

Структура исследования. Работа состоит из введения, двух глав (шести параграфов), заключения, списка нормативных правовых актов и литературы, приложения.

Методы исследования. В процессе работы над дипломной работой использованы сравнительно-правовой, системный, формально-логической и другие общенаучные и частно-научные методы: методы аналогии, наблюдения, поиска закономерностей и т. д.

Правовой основой исследования явились: Конституция Российской Федерации 1993 года; федеральные конституционные законы; федеральные законы; указы Президента Российской Федерации; постановления Правительства Российской Федерации.

Положения выносимые на защиту:

1. Предлагаем понимать под социальным партнерством особый тип регуляции социально-трудовых отношений на основе баланса интересов наемных работников, работодателей и государства, направленного на достижение социального согласия в обществе.
2. Более эффективно использовать возможности социального партнерства в сфере совершенствования регулирования социально-трудовых отношений.
3. Разработать критерии определения структурного подразделения к категории обособленных подразделений.

# Глава 1. Общая характеристика социального партнерство в сфере труда

##

## 1.1 История развития социального партнерства

Вопросы договорного, в том числе коллективно-договорного регулирования трудовых и иных тесно связанных с ними отношений волновали работодателей, самих работников (или как их называли - трудящихся), а также государства на протяжении многих десятилетий.

Развитие промышленного производства, желание хозяев заводов и фабрик получить максимальную прибыль от деятельности своих предприятий, безусловно, вело к жестокой эксплуатации рабочих. На протяжении всего XIX столетия происходило осознание работниками своих социальных интересов, для представительства и защиты которых стали создаваться профессиональные объединения - профсоюзы. Первые переговоры о заработной плате, режиме рабочего времени, условиях труда проходили в атмосфере забастовок и локаутов.

Постепенно зрело понимание простой истины: лучше плохой мир, чем хорошая война. Уже в начале XX в. коллективно-договорная система нашла официальное отражение в законодательстве ряда промышленно развитых стран. Впервые коллективные договоры были предусмотрены в Гражданском кодексе Дании 1907 г., затем подобные нормы появились в Швейцарском кодексе обязанностей 1911 г. Вскоре в европейских странах были приняты специальные законодательные акты о коллективных договорах: в 1915 г. - в Норвегии, в 1918 г. - в Германии, в 1919 г. - во Франции. Существенное развитие система коллективных договоров получила в Законе национальных трудовых отношений США в 1935 г.

В законодательстве Союза ССР и РСФСР как одной из союзных республик уже в начале 20-х годов прошлого века имелись нормы, определяющие порядок заключения коллективного договора, сферы его действия, его содержание, контроль выполнения и т.д. В период НЭПа и до Великой Отечественной войны на предприятиях повсеместно заключались коллективные договоры. Война и последующий период восстановления народного хозяйства прервали процесс демократизации управления экономикой вплоть до семидесятых годов. Однако политический режим, существовавший в то время, официальная идеология, отрицавшая возможность возникновения на предприятиях социальных конфликтов постепенно привели к тому, что коллективные договоры заключались формально, о социальном диалоге речь не шла.

Между тем уже в восьмидесятые годы демократические начала на предприятиях, в учреждениях, организациях получили новый импульс. Стала повышаться роль трудовых коллективов. В июне 1983 г. был принят Закон СССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями», в котором были закреплены полномочия коллектива по заключению коллективного договора. Это привело к необходимости дальнейшего совершенствования законодательства о коллективных договорах.

Переход экономики на рыночные рельсы, разгосударствление предприятий, появление частных хозяйственных обществ и товариществ вынудили российское государство по-новому взглянуть на роль и значение коллективных трудовых договоров. Они стали рассматриваться не только как регуляторы социально-трудовых отношений, но и как форма участия трудящихся в управлении предприятиями и, что немаловажно, как средство достижения социального мира между работниками организаций и их собственниками.

Законом РФ от 11 марта 1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях» предусматривалось участие работников и их представителей - профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений не только на отдельно взятом предприятии, но и в отрасли, а также на уровне территорий. С 1993 года в России начали заключаться генеральные, региональные, территориальные, отраслевые (межотраслевые) соглашения, имеющие целью достижение социального мира, предотвращение забастовок и иных социальных потрясений, урегулирование трудовых и иных, в том числе социально-бытовых, отношений.

За прошедшее десятилетие в России накоплен определенный опыт как индивидуально - так и коллективно-договорного регулирования труда.

В ряде субъектов Федерации еще до принятия нового Трудового кодекса были изданы законы о социальном партнерстве. Так, в Москве действует Закон от 22 октябре 1997 г. «О социальном партнерстве», который определяет правовые основы функционирования и развития системы социального партнерства с целью регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений для достижения общественного согласия в г. Москве.

Аналогичные законы действуют в Московской области, Республике Татарстан и ряде других субъектов Российской Федерации. Их действие распространяется на работников, работодателей, их представителей, органы исполнительной власти и органы местного самоуправления соответствующего субъекта в той части, в какой принятые законы не противоречат новому Трудовому кодексу. В ТК РФ с учетом особой актуальности проблем регулирования социального партнерства в сфере труда им посвящена часть вторая, содержащая 7 глав (гл.3-9) и 32 статьи (ст.23-55). Положения ТК РФ полностью соответствуют международным нормам, регулирующим эти вопросы, в частности требованиям Конвенции МОТ 1948 г. № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию; Конвенции № 98 (1949 г.) о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров; Конвенции № 154 (1981 г.) и соответствующей Рекомендации № 163 о содействии коллективным переговорам и др.

Однако проблем в развитии социального партнерства в Российской Федерации осталось немало. Среди них можно выделить организационно-политические и юридические проблемы.

Самое большое организационно-политическое, да и юридическое препятствие - это снижение роли и влияния профсоюзов на решение социально-трудовых вопросов. Если в советское время членами профсоюзов были более 95% работающих граждан и на каждом предприятии, в организации или учреждении действовала первичная профсоюзная организация, то теперь, напротив, нет ни одной созданной в последние годы фирмы, где действуют профессиональные союзы.

Именно поэтому коллективные договоры заключены только в 165 тыс. организаций из 3 млн зарегистрированных юридических лиц.

Новый Трудовой кодекс впервые в российском законодательстве закрепил в ст.22 не только право, но и обязанность работодателя вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в установленном порядке. Это, безусловно, шаг вперед. Но оказалось, что кроме профсоюзов нет никаких других представительных органов, которые хотели бы взять на себя нелегкое бремя защиты интересов работников. Поэтому к работодателю сегодня некому обращаться с предложениями о начале коллективных переговоров и заключении коллективного договора.

К сожалению, в России еще не сформировалось гражданское общество (сообщество свободных экономически независимых высококультурных людей), которое должно быть в правовом государстве. В этой связи, на наш взгляд, само государство должно поощрять создание различных общественных объединений, в том числе и профсоюзов, повышать их роль в управлении как внутри конкретных организаций, так и на уровне муниципальных образований, субъектов Федерации и государства в целом.

Пока же мы видим, что в Трудовом кодексе значительно снижена роль профсоюзов, да и трудового коллектива в решении управленческих проблем, в числе которых немало социально-трудовых. Взять хотя бы для примера порядок утверждения Правил внутреннего трудового распорядка организации. Прежний КЗоТ (ст.130) предусматривал, что этот важный локальный нормативно-правовой акт должен утверждаться на общем собрании (конференции) трудового коллектива по представлению работодателя. Значит, работники могли повлиять на установление режима труда. Теперь Трудовой кодекс (ст.190) гласит, что Правила утверждает работодатель с учетом мнения представительного органа работников. Как правило, этот документ прилагается к коллективному договору. Однако указание на «учет мнения» означает всего лишь факультативное право представительного органа. Если оно не совпадает с мнением работодателя, он может его и не учесть. Декларативный характер названных норм ТК РФ очевиден, если не забывать, что в большинстве вновь созданных коммерческих организаций никаких представительных органов работников просто нет. Поэтому работодатель устанавливает Правила внутреннего распорядка, графики сменности, нормы труда так, как считает выгодным для максимального извлечения прибыли. Зачастую работники не имеют даже обеденного перерыва, вместо 40 работают по 80 часов в неделю в условиях, не отвечающих требованиям безопасности труда. Это абсолютно не способствует реализации основных принципов социального партнерства, закрепленных в ст.24 Трудового кодекса. Да и само социальное партнерство, которое определено как система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных отношений, пока не очень складывается.

В этой связи профсоюзным объединениям необходимо активизировать работу по созданию первичных профсоюзных организаций, в первую очередь на предприятиях малого бизнеса, в других вновь создаваемых коммерческих структурах. Для этого при заключении региональных соглашений можно включать в них норму, позволяющую соответствующим профсоюзным органам получать бесплатно информацию о созданных на данной территории юридических лицах и начинать в них работу по вовлечению в члены профсоюза.

Другой путь, который мог бы способствовать усилению защиты прав работников через систему социального партнерства - это предоставление права региональным органам по труду распространять действие основных положений коллективных договоров, заключенных в большинстве организаций на данной территории, на других работодателей, которые не имеют в своей организации коллективного договора. К таким положениям относятся прежде всего вопросы занятости, рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда.

Опыт подобных решений имеется в Германии. Еще в 1948 г. в ФРГ был принят Закон о тарифных договорах, который предоставил право Министерству труда распространять действие тарифного договора на предприятия других отраслей. Следует подчеркнуть, что для Западной Европы главным остается отраслевой уровень заключения коллективных договоров. Тарифный договор Германии может быть приравнен к отраслевому тарифному соглашению, заключаемому в России. Новый Трудовой кодекс предусмотрел возможность распространения отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне, на работодателей, не участвовавших в заключении данного соглашения (ст.48). Однако здесь речь идет об организациях одной отрасли. По нашему мнению, вполне возможно распространение, как коллективных договоров, так и отраслевых соглашений на организации, не участвовавшие в их заключении, но расположенные на определенной территории, где большинство работников охвачены действием актов социального партнерства. Такой порядок будет подстегивать работодателей к включению в систему социального партнерства и одновременно способствовать обеспечению защиты социально-трудовых прав и интересов работников, проживающих на одной территории, но занятых в разных отраслях экономики.

Социальное партнерство основывается на принципе полномочности представителей сторон. Этот принцип имеет существенное теоретическое и практическое значение. Трудно не согласиться с Н. Подшибякиной, которая пишет, что «социальное партнерство требует наличия готовых к сотрудничеству и четко структурированных сторон».

##

## 1.2 Понятие и формы социального партнерства

коллективный договор трудовой социальное партнерство

Социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.[[3]](#footnote-3)

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

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством. В частности, согласно ч. 3 ст. 45 ТК соответствующие органы исполнительной власти и органы местного самоуправления являются стороной соглашения, предусматривающего полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов.[[4]](#footnote-4)

Самого пристального внимания заслуживают принципы социального партнерства, под которыми необходимо понимать основные начала, исходные положения, которым в своей практической деятельности должны следовать участники социального партнерства. О значении, которое придается этим принципам, свидетельствует тот факт, что они получили закрепление в ст. 24 ТК и нашли свое воплощение во многих нормах ТК, прежде всего в нормах части второй ТК.

К основным принципам социального партнерства, ст. 24 ТК относит:

равноправие сторон;

* уважение и учет интересов сторон;
* заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
* содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
* соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
* полномочность представителей сторон;
* свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
* добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
* реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
* обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
* контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
* ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.[[5]](#footnote-5)

Система взаимоотношений между сторонами социального партнерства реализуется в различных формах с помощью различных органов и включает следующие уровни:

а) федеральный;

б) межрегиональный, региональный;

в) отраслевой и межотраслевой;

г) территориальный - устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда соответственно

в Российской Федерации;

в двух и более субъектах РФ, в субъекте РФ;

в отрасли (отраслях);

в муниципальном образовании;

д) локальный уровень (уровень конкретного работодателя), на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

Под формами социального партнерства следует понимать способы осуществления социального партнерства, конкретные виды взаимодействия субъектов социального партнерства в целях согласованного регулирования социально-трудовых отношений.

Ст. 27 ТК выделяет четыре формы социального партнерства:

1) коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективных договоров, соглашений;

2) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;

3) участие работников, их представителей в управлении организацией;

4) участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Стороны социального партнерства вступают в социально-партнерские отношения через своих представителей, действующих на основе законодательства о представителях работников и работодателей, в частности, на основании ст. 29-34 ТК.

На локальном уровне (на уровне работодателя - юридического лица, физического лица - индивидуального предпринимателя) представителями работников могут быть:

первичная профсоюзная организация;

иные представители работников, избранные на общем собрании (конференции) работников и наделенные соответствующими полномочиями.

ТК закрепляет за профсоюзами положение и права основного представителя работников и упоминает об иных представителях работников лишь тогда, когда на локальном уровне нет профсоюза либо профсоюзная организация объединяет менее половины работников и не уполномочена представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне.[[6]](#footnote-6)

Интересы работодателя на локальном уровне представляют руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица.

Интересы работников на всех других уровнях социального партнерства представляют соответствующие профсоюзы, а интересы работодателей представляют объединения работодателей. Представителями работодателей - федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов как на локальном уровне, так и на других уровнях социального партнерства также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы, органы местного самоуправления.[[7]](#footnote-7)

Представители работников и работодателей участвуют в социальном партнерстве через органы социального партнерства. Это комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Они создаются на паритетной основе для регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективных договоров и соглашений, контроля за их исполнением.

Такие комиссии создаются на всех уровнях социального партнерства в составе наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон социального партнерства - работников и работодателей.

Органы социального партнерства подразделяются на следующие виды:

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с ФЗ от 1.05.1999 г. «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».[[8]](#footnote-8)

Членами этой комиссии являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ не более 30 человек от каждой из сторон.

В субъектах РФ образуются трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которые действуют в соответствии с законами субъектов РФ. В Тверской области комиссия действует на основании закона от 9.01.2004 г. «О трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений в Тверской области». Количество членов комиссии от каждой из сторон не может превышать 10 человек.[[9]](#footnote-9)

Трехсторонние комиссии образуются также на отраслевом (межотраслевом) уровне. Эти комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

На территориальном уровне могут образовываться и действовать на основании законов субъектов РФ и положений, утверждаемых представительными органами местного самоуправления, трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальном образовании.

Трехсторонние комиссии не находятся в отношениях соподчинения, каждая из них решает свои задачи.

На локальном уровне образуется комиссия из представителей работников и работодателя для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

Особенности применения норм о социальном партнерстве к государственным гражданским служащим, муниципальным служащим, работникам военных и военизированных органов и организаций, органов внутренних дел, государственной противопожарной службы, учреждений и органов безопасности, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, органов уголовно-исполнительной системы, таможенных органов и дипломатических представительств Российской Федерации устанавливаются федеральными законами (ст. 28 ТК)

## 1.3 Правовые основы социального партнерство в сфере труда

В современной социально-экономической литературе социальное партнерство определяется как «особый тип регуляции социально-трудовых отношений на основе баланса интересов наемных работников, работодателей и государства, направленного на достижение социального согласия в обществе».[[10]](#footnote-10) Оно выступает как важнейший демократический институт управления в различных сферах деятельности, способствующих выявлению и учету общественного мнения участников партнерских отношений по наиболее важным проблемам жизни общества.

В условиях глобализации экономики социальное партнерство получает все более широкое распространение, выступая как взаимодействие государства, бизнеса и общества.

Специфика развития социально-экономических отношений в современной России выдвинула необходимость более эффективного использования возможностей социального партнерства в сфере дальнейшего совершенствования регулирования социально-трудовых отношений.

Включение в ТК нового раздела «Социальное партнерство в сфере труда» свидетельствует о его признании в качестве самостоятельного правового института, получившего свое признание и развитие на основе достаточной правовой базы, созданной в России в период с 1991 г. по настоящее время.[[11]](#footnote-11)

Впервые принципы социального партнерства были закреплены в Уставе МОТ (1919 г.)[[12]](#footnote-12) и в Филадельфийской декларации о целях и задачах МОТ (1944 г.)[[13]](#footnote-13) с последующим развитием их в конвенциях и рекомендациях МОТ и в национальном законодательстве, а также в коллективно-договорной практике.

Первым нормативным правовым актом, направленным на создание системы социального партнерства в сфере регулирования социально-трудовых отношений, был Указ Президента РСФСР от 15.11.1991 № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов).[[14]](#footnote-14)

В нем предусматривалось ежегодное заключение на республиканском уровне генеральных соглашений по социально-экономическим вопросам между Правительством РСФСР, полномочными представителями общереспубликанских объединений профсоюзов и предпринимателей. Было также признано целесообразным начиная с 1992 г. заключать трехсторонние отраслевые тарифные соглашения между органами государственного управления, профсоюзами и представителями работодателей, предусмотрев в них взаимные обязательства сторон, регулирующие социально-трудовые отношения в области организации оплаты труда, установление социальных гарантий, порядок найма и увольнения работников. Предусматривалось также включение в них обязательств, обеспечивающих повышение эффективности производства, укрепление трудовой дисциплины, предотвращение трудовых конфликтов, а также соблюдение интересов трудящихся при проведении приватизации. В настоящее время этот Указ признан утратившим силу.

Сформулированные в названном Указе Президента РФ организационно-правовые меры по обеспечению социального партнерства в сфере труда получили значительное развитие в федеральных законах и иных нормативных правовых актах федеральных органов власти, а также в законодательстве субъектов РФ. В их числе Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».[[15]](#footnote-15) Комиссия состоит из представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации, которые образуют соответствующие стороны Комиссии.

Правовую основу деятельности Комиссии составляют Конституция Российской Федерации, настоящий Федеральный закон, другие федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, международные договоры Российской Федерации.

Законы о социальном партнерстве, коллективных договорах и соглашениях, о разрешении коллективных трудовых споров были приняты также во многих субъектах РФ (например, Закон г. Москвы от 22.10.1997 № 44 «О социальном партнерстве» (в ред. от 19.05.2004)).[[16]](#footnote-16) Аналогичные законы имеются в Республике Татарстан, в Свердловской области, Алтайском крае. Так, например, одной из актуальных задач органов государственной власти в Алтайском крае является правовое совершенствование региональной системы социального партнерства. Действующая законодательная база позволяет развивать взаимоотношения между сторонами в рамках внутреннего и внешнего социального партнерства. Так, первое направление проявляется исключительно внутри отдельной организации, отдельного трудового коллектива. В крае это направление в достаточной мере отработано. Каждый год появляется примерно 600-700 новых организаций, где принимается коллективный договор.[[17]](#footnote-17) Региональная модель социального партнерства имеет ряд особенностей. В целях активизации работы по развитию и совершенствованию партнерских отношений между работодателями, профсоюзами и администрациями всех уровней функционирует краевая трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

Для края основополагающим документом в регулировании социально-трудовых отношений является краевое (региональное) соглашение [3, с. 2].

Предпринимаемые меры по ликвидации задолженности по заработной плате принесли положительные результаты. Работа по повышению заработной платы во внебюджетном секторе экономики проводилась в режиме социального партнерства, а также с использованием административных мер (в отношении работодателей - нарушителей трудового законодательства).

Проводимая работа по повышению заработной платы в крае в 2006 г. позволила обеспечить рост ее уровня. Средняя заработная плата одного работника в целом по краю в 2006 г. превысила 6,5 тыс. руб.[[18]](#footnote-18)

После введения в действие ТК (1 февраля 2002 г.) ранее изданные законы и иные нормативные акты в области социального партнерства могут применяться постольку, поскольку они не противоречат ТК (см. ст. 423 ТК).

Возникновение и развитие законодательства о социальном партнерстве связано с необходимостью установления правовых мер, с помощью которых можно в известной мере преодолевать негативные последствия существующей противоположности интересов наемных работников и работодателей в сфере труда, добиваться оптимального согласования их интересов и социально-экономических возможностей при определении условий труда и его оплаты и тем самим предупреждать серьезные трудовые конфликты сторон трудового правоотношения.[[19]](#footnote-19) Известно, что в сфере труда интересы работников и работодателей часто не совпадают. Наемные работники, как наименее экономически защищенная сторона социально-трудовых отношений, заинтересованы, прежде всего, в получении более высокого вознаграждения за продажу своей рабочей силы и обеспечении безопасных и благоприятных условий для своей трудовой деятельности.

Главный интерес работодателя - постоянное увеличение прибыли, которое достигается не только техническим усовершенствованием производственной базы, созданной на основе собственности работодателя, но и путем установления размеров оплаты труда работников ниже уровня, обеспечивающего достойные условия существования работника и членов его семьи. Кроме того, работодатель стремится увеличить свою прибыль за счет экономии материальных затрат на осуществление мер по улучшению условий охраны труда работников.[[20]](#footnote-20)

Суть правового понятия социального партнерства, сформулированного в комментируемой статье, заключается в законодательном определении такой системы взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, которая обеспечивает достижение согласия и сотрудничества между сторонами социального партнерства по вопросам регулирования трудовых и иных тесно связанных с ними отношений.

Социальное партнерство содействует пониманию и укреплению общей заинтересованности его сторон в достижении высокой эффективности труда, обеспечивающей повышение жизненного уровня всего населения, снижению социальной напряженности в обществе, предупреждению коллективных трудовых споров и забастовок.

## 1.4 Принципы социального партнерства

Принципы социального партнерства - это основные положения, кратко отражающие суть действующего трудового законодательства. Они предопределены требованиями экономических законов организации труда в нашем обществе, служат основой для направления дальнейшего развития трудового законодательства и являются сущностной категорией трудового права, поскольку отражают кратко суть норм этой отрасли.

Принципы - это исходные начала, положения, которым в своей деятельности должны следовать все стороны социального партнерства. Такими принципами и руководствуется государство, осуществляя нормативное регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.[[21]](#footnote-21)

Данный тезис находит подтверждение в ст. 24 ТК РФ, поскольку закрепленная в ней совокупность принципов объединяет принципы и взаимодействия сторон социального партнерства, и законодательного регулирования отношений социального партнерства.[[22]](#footnote-22)

Определяя принципы социального партнерства, законодатель в полной мере учел мировую практику и опыт Международной организации труда, конвенции и рекомендации которой предполагают наличие в национальном законодательстве норм, регламентирующих право на создание объединений как работниками, так и работодателями, право на ведение коллективных переговоров, право сторон самостоятельно определять предмет переговоров, а также норм, обеспечивающих гарантии реализации представителями работников своих прав.

Так, Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров»[[23]](#footnote-23) гарантирует трудящимся надлежащую защиту против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда.[[24]](#footnote-24)

Все правовые принципы классифицируются по сфере их действия на:

общеправовые, т.е. свойственные всем отраслям права, в том числе и трудовому, принципы:

* законности;
* демократизма;
* равноправия;
* гуманности и др.;
* отраслевые, т.е. отражающие специфику норм данной отрасли права;
* внутриотраслевые, отражающие суть норм конкретного института данной отрасли права, принципы:
* разрешения трудовых споров;
* обеспечения занятости населения и т.д.

Перечень принципов социального партнерства не исчерпывается теми, что закреплены в ст. 24 ТК РФ. Принято выделять еще принцип примирительного разрешения разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства, означающий, что конфликтная ситуация в ходе партнерского взаимодействия должна разрешаться на основе общих принципов и процедур, сложившихся в отношениях социальных партнеров, - самими сторонами социального партнерства, их представителями.[[25]](#footnote-25)

Принципы правового регулирования труда являются фундаментом всего трудового права. Они определяют создание, реализацию и защиту норм трудового законодательства, но не устанавливают диспозиции и санкции.[[26]](#footnote-26)

Принципы социального партнерства - это основополагающие идеи, выражающие сущность, основной смысл социально-партнерских отношений. Эти принципы впервые были закреплены в уставе МОТ 1919 г. и в филадельфийской декларации о целях и задачах МОТ 1944 г. Дальнейшее развитие они получили в конвенциях и рекомендациях МОТ.

К основным принципам социального партнерства относятся: а) равноправие сторон. В Конвенции МОТ № 144 предусмотрены, что предприниматели и трудящиеся должны быть представлены на равной основе в любых органах, через посредство которых осуществляют консультации. Равноправие означает равноправное положение, или равенство. Применительно к партнерским отношениях это означает, что:

каждая из сторон коллективных трудовых отношений может направить письменное требование другой стороне о заключении, изменении или дополнении коллективного договора;

для ведения коллективных переговоров стороны создают на равноправной основе комиссию из уполномоченных представителей;

примирительная комиссия для разрешения коллективного трудового спора формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе;

б) уважение и учет интересов сторон.

Сфера труда - сложный, диалектически противоречивый процесс, в котором могут иметь место и различие, совпадение интересов, следовательно, конфронтационные и консенсусные отношения. В зависимости от конкретных социально-трудовых, производственных ситуаций может выступать на передний план то одна, то другая сторона этих отношений.

Противоположность интересов наемных работников и нанимателей, взаимодействующих в социально-трудовой сфере, вытекает из самой их природы, целей и задач, которые они ставят перед собой, вступая в трудовые отношения. Так, собственник-работодатель, получающий доходы от использования наемного труда на принадлежащих ему средствах производства, кровно заинтересован в высокой прибыли, эффективном использовании нанятых наемных работников.[[27]](#footnote-27) Наемный же работник получает вознаграждение за продажу своей рабочей силы. Он заинтересован, прежде всего, в высокой оплате своего труда, в комфортных условиях трудовой деятельности.

Пути достижения благополучия собственника могут включать экономию на оплате условий труда наемного работника. Отсюда - возможность конфликтов между сторонами, конфронтация и противоборство, особенно когда они перестают искать пути компромисса, односторонне преувеличивая значимость своих интересов.[[28]](#footnote-28) В то же время наниматель и наемные работники имеют и общий интерес. Оба партнера заинтересованы прежде всего в функционировании самого производства как необходимым условием их существования и жизнеобеспечения.

Взаимоотношения и взаимодействие между работодателями и работниками могут быть выражены в образе «рукопожатия». Этот образ является наиболее приемлемым и конструктивным для осуществления интересов как работников, так и работодателей;

в) заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях.

Данный принцип выражает организующий характер коллективно-договорных отношений и направлен на обеспечение интересов обеих сторон этих отношений и общества в целом. Зафиксированные в ходе договорных отношений условия найма работника позволяют работодателю заранее планировать издержки производства и предполагаемую прибыль; для работника же они являются определенными гарантиями удовлетворения его собственных интересов. Все это создает предпосылки взаимного согласия и повышения эффективности труда, что служит интересам всего общества в целом.[[29]](#footnote-29) В свою очередь, по мере роста эффективности экономической деятельности возникают возможности для повышения социальных гарантий и их закрепления в договорах;

г) содействие государства в управлении и развитии социального партнерства на демократической основе.

Этим принципом подчеркивается, что третьим участником в системе социального партнерства являются органы государственной власти и органы местного самоуправления. Эти органы - стороны социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченным на представительство законодательством или работодателями, в других случаях, предусмотренных федеральным законом и данным Кодексом.

Государство можно рассматривать как независимый регулятор социально-трудовых отношений. Оно способно устанавливать юридические нормы, направленные на защиту прав работников и нанимателей, формировать законодательную базу функционирования системы социального партнерства.

Государство является одним из крупных собственников, его политика в государственном секторе оказывает большое влияние на трудовые отношения в целом;

д) полномочность представителей сторон.

Полномочие - это право, предоставленное кому-либо на осуществление какой-либо деятельности.

Рекомендация МОТ № 163 «О коллективных переговорах» предусматривает, что стороны, ведущие коллективные переговоры, должны наделять своих представителей полномочиями, необходимыми для ведения переговоров и подписания соответствующих документов.

Органы системы социального партнерства должны принимать решения в рамках их полномочий;

е) свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда.

При ведении договорного процесса стороны свободны в выборе вопросов, входящих в сферу труда;

ж) добровольность принятия обязательств.

Данный принцип означает право, а не обязанность заключения коллективных договоров и соглашений;

з) реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами.

Этот принцип тесно взаимосвязан с принципом добровольности принятия обязательств. Коллективные договоры, соглашения не должны заключаться формально и включать в себя невыполнимые обязательства. Необходимо учитывать реальные возможности сторон.

И воздерживаться от выдвижения требований, реализация которых превышает эти возможности;

и) обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений.

Стороны должны действовать добросовестно, признавая, что они могут преследовать разные цели, иметь несовпадающие интересы. Они не должны уклоняться от выполнения заключенных компромиссных совместных решений. Стороны должны выполнять договоренности и исполнять принятые обязательства, в противном случае сторона, нарушившая договоренность или не исполнившая обязательство, должна понести ответственность;

к) контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений.

Результативность действия этого принципа зависит от того, как организован контроль за выполнением условий коллективных договоров и соглашений;

л) Ответственность сторон, их представителей за невыполнения по их вине коллективных договоров, соглашений.[[30]](#footnote-30)

Наряду с контролем важным принципом обеспечения реального выполнения коллективных договоров, соглашений является устанавливаемая в отношении его сторон ответственность за неисполнение и ненадлежащее исполнение своих обязательств.

# Глава 2 Правовое регулирование соглашений и коллективного договора в Федеральной Службе Безопасности Российской Федерации

##

## 2.1 Порядок разработки и заключения соглашений и предмет их правового регулирования. Действие соглашений и их регистрация

В соответствии со ст. 42 ТК РФ порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется сторонами. Представляется обоснованным придерживаться следующей процедуры (как одного из вариантов) ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора, которую можно разделить на несколько этапов.

1-й этап. Принятие решения о необходимости заключения коллективного договора и направление письменного уведомления другой стороне о начале коллективных переговоров (ст. 36 ТК РФ).

Инициатором переговоров может выступить любая из сторон, причем в этом случае другая сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров, не вправе уклониться от них и обязана в семидневный срок приступить к ним, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

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

За уклонение от вступления в коллективные переговоры законодательством установлена административная ответственность.

2-й этап. Ведение коллективных переговоров (ст. 37 ТК РФ). В данной статье достаточно подробно установлен порядок ведения коллективных переговоров и отмечена возможность участия в них профсоюзов, иных представителей работников.

Инициатором начала коллективных переговоров могут быть:

- первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации;

- две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников организации, индивидуального предпринимателя. В этом случае инициатор имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа;

- первичная профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников организации, если общее собрание (конференция) работников тайным голосованием предоставила ей право при согласии ее выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников;

- иной представитель из числа работников в случаях, когда первичная профсоюзная организация не определена как инициатор коллективных переговоров или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации.[[31]](#footnote-31)

Порядок ведения коллективных переговоров между полномочными представителями работников и работодателей по поводу социально-трудовых проблем рекомендуется установить в рекомендациях, которые могут исходить от Министерства обороны Российской Федерации, либо, если имеется коллективный договор, в коллективном договоре воинской части (организации), чтобы минимизировать возможность возникновения недоразумений и споров собственно по процедуре.

Участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора.

При этом, стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них необходимую информацию для ведения коллективных переговоров. Вследствие этого участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они охраняются законом (являются государственной, служебной, коммерческой или иной тайной).[[32]](#footnote-32) Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

В том случае, если в ходе переговоров стороны не смогли прийти к согласию по всем рассматриваемым вопросам или по части этих вопросов, ими составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном ТК РФ (ст. 38).

3-й этап. Обсуждение подготовленного проекта коллективного договора в подразделениях организации, филиала, представительства либо работниками других обособленных подразделений и последующая его доработка с учетом поступивших замечаний и предложений (определяется сторонами коллективных переговоров).

Сбор подобных предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда вправе проводить совместный комитет (комиссия) по охране труда организации (ст. 218 ТК РФ).

При этом, неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с гл. 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.

В соответствии со ст. 398 ТК РФ споры по вопросам заключения, изменения и исполнения коллективных договоров расцениваются как коллективный трудовой спор, в связи с чем порядок их рассмотрения в полной мере распространяется на разрешение разногласий, возникающих в процессе коллективно-договорной работы.

4-й этап. Утверждение разработанного единого проекта коллективного договора на общем собрании (конференции) работников организации и подписание его сторонами.

Утверждение проекта производится в сроки, утвержденные сторонами, в пределах до трех месяцев с момента начала коллективных переговоров. Со стороны работников договор подписывают все участники единого представительного органа. Со дня подписания его сторонами или со дня, непосредственно указанного в нем, коллективный договор вступает в силу и действует в течение не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Момент подписания коллективного договора является моментом окончания коллективных переговоров.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения.

По истечении определенного в нем срока заключенный коллективный договор может быть продлен сторонами на срок не более трех лет.

Причем коллективный договор сохраняет свое действие в следующих случаях:

1) при изменения наименования организации;

2) при расторжении трудового договора с руководителем организации;

3) при реорганизации (в форме преобразовании) организации;

4) при смене формы собственности организации - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

5) при ликвидации организации - в течение всего срока проведения ликвидации;

6) при реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения - в течение всего срока реорганизации.[[33]](#footnote-33)

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

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в том же порядке, который установлен ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44).

5-й этап. Направление представителем работодателя подписанного коллективного договора вместе с приложениями в соответствующий орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации.

Коллективный договор должен быть направлен для регистрации в семидневный срок после его подписания сторонами (ст. 50 ТК РФ). Причем вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Регистрация преследует следующие цели:

- выявление обязательств сторон, противоречащих действующему законодательству, для последующего предотвращения фактов их применения в организациях;

- оказание консультационной помощи в разработке коллективных договоров;

- создание условий для осуществления контроля за их исполнением.

При осуществлении регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, признаются недействительными и не подлежат применению.[[34]](#footnote-34)

Как правило, регистрация коллективных договоров осуществляется в порядке, предусмотренном региональным законодательством.

Факт регистрации органом по труду коллективного договора фиксируется соответствующим штампом на титульном листе каждого из трех представленных экземпляров с указанием в нем регистрационного номера, подтвержденного подписью ответственного лица. В случае выявления положений договора, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и являющихся на этом основании недействительными, в этом штампе делается отметка о наличии замечаний, которые прилагаются к договору.[[35]](#footnote-35) При этом, данные письменные замечания должны в обязательном порядке содержать ссылки на нормативный правовой акт, с которым положения договора вступают в противоречие. В то же время наличие замечаний не является основанием для отказа в регистрации договора, и два его экземпляра (по одному для каждой из сторон) возвращаются организации через ответственное лицо. В таком же порядке регистрируются изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в период его действия.

Как уже отмечалось выше, контроль за выполнением обязательств по коллективному договору осуществляется не только сторонами, подписавшими его, но и органами по труду. В ходе контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию. Кроме того, стороны договора в сроки, определенные им, или ежегодно отчитываются о выполнении обязательств по договору на общем собрании (конференции) трудового коллектива. Приказом министра обороны Российской Федерации от 22 сентября 1998 г. № 429 командирам воинских частей (руководителям военных организаций) предписано проводить встречи с руководителями профсоюзных органов, членами профсоюзов не реже одного раза в полугодие. В ходе таких переговоров должны рассматриваться результаты выполнения коллективных договоров.

В соответствии со ст. 13 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в случае нарушения работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами исполнительной власти и органами местного самоуправления условий коллективного договора, соглашения первичные профсоюзные организации, профсоюзы, объединения (ассоциации) профсоюзов и их органы вправе направлять им представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа устранить эти нарушения или недостижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с федеральным законом.

Содержание и структура коллективного договора в соответствии со ст. 41 ТК РФ определяются сторонами, т.е. строго законодательством не регламентируются.

Содержанием коллективного договора являются определяемые его сторонами условия, регулирующие социально-трудовые отношения.

Как следует из приведенного в законодательстве о труде определения коллективного договора, предметом его правового регулирования должны быть исключительно социально-трудовые отношения между работниками и работодателями, а не экономические и профессиональные отношения. Последние два вида отношений необоснованно расширяют сферу правовой регламентации рассматриваемого нормативного акта, имеющего локальное (местное) значение. Поэтому вполне оправданно, что в законодательстве не только экономические, но и профессиональные вопросы, выходящие за рамки трудовых отношений, не отнесены даже к примерному содержанию коллективного договора.

Все условия или положения коллективного договора можно подразделить на две группы, а именно:

1) договорные условия с взаимными обязательствами сторон по вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;

- выплаты пособий, компенсаций;

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

- занятости, переобучения, условий высвобождения работников;

- рабочего времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

- улучшения условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

- соблюдения интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;

- экологической безопасность и охраны здоровья работников на производстве;

- гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением;

- оздоровления и отдыха работников и членов их семей;

- частичной или полной оплаты питания работников;

- контроля за выполнением коллективного договора, порядка внесения в него изменений и дополнений, ответственности сторон, обеспечения нормальных условий деятельности представителей работников, порядка информирования работников о выполнении коллективного договора;

- отказа от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

- другим вопросам, определенным сторонами;

2) нормативные условия (положения), отнесенные законодательством к прямому правовому регулированию в коллективном договоре, которые устанавливают:

- перечень локальных нормативных правовых актов, принимаемых по согласованию с представительным органом работников (ст. 8 ТК РФ);

- условия, обеспечивающие деятельность представителей работников (ст. 32 ТК РФ);

- порядок компенсации затрат, связанных с проведением коллективных переговоров, в том числе с оплатой услуг экспертов, специалистов и посредников (ст. 39 ТК РФ);

- право работников на участие в управлении организацией, иные по сравнению с законодательством формы такого участия (ст.ст. 52 и 53 ТК РФ);

- вопросы, по которым представители работников вправе получать информацию от работодателя, помимо случаев, установленных законодательством (ст. 53 ТК РФ);

- дополнительные случаи, когда работникам не устанавливается испытание при приеме на работу (ст. 70 ТК РФ);

- иной по сравнению с законом порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа данной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе администрации (ст. 82 ТК РФ);

- продолжительность ежедневной работы (смены) в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами для творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов по перечням категорий этих работников, утверждаемым Правительством Российской Федерации (ст. 94 ТК РФ);

- список работ, продолжительность которых в ночное время уравнивается с длительностью работы в дневное время (ст. 96 ТК РФ);

- порядок работы в ночное время творческих работников организаций кинематографии, теле и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации (ст. 96 ТК РФ);

- режим рабочего времени (продолжительность рабочей недели, ненормированный рабочий день для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в течение нее, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней) (ст. 100 ТК РФ);

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска в качестве компенсации для этих работников (ст.ст. 101 и 119 ТК РФ);

- виды и продолжительность дополнительных отпусков, помимо определенных законодательством (ст. 116 ТК РФ);

- другие по сравнению с законодательством случаи предоставления отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ);

- иные (помимо денежной) формы оплаты труда, которые не противоречат законодательству Российской Федерации и ее международным договорам (ст. 131 ТК РФ);

- порядок индексации заработной платы работников, за исключением организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов (ст. 134 ТК РФ);

- системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат для работников организаций со смешанным финансированием, предполагающим бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности, и иных организаций, за исключением организаций, финансируемых только из соответствующих бюджетов (ст. 135 ТК РФ);

- день выплаты заработной платы в организации (ст. 136 ТК РФ);

- возможность применения тарифной системы оплаты труда, за исключением организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, для которых она предусмотрена законодательством в обязательном порядке (ст. 143 ТК РФ);

- возможность применения различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников, за исключением организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов (ст. 144 ТК РФ);

- размеры компенсаций и повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (ст.ст. 147 и 219 ТК РФ);

- конкретные размеры доплат в пределах, установленных законодательством, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, - при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, в ночное время, выходные, праздничные дни и др. (ст.ст. 149, 154 ТК РФ);

- размеры оплаты труда в выходные, нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, определяемыми Правительством Российской Федерации (ст. 153 ТК РФ);

- сохранение прежнего заработка работника при освоении новых производств или продукции (ст. 158 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- порядок и конкретные размеры (в пределах установленных законодательством) возмещения расходов, связанных со служебными командировками (ст. 168 ТК РФ);

- гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в не имеющих государственной аккредитации образовательных учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, а также в общеобразовательных учреждениях (ст.ст. 173-176 ТК РФ);

- дополнительные случаи выплаты выходных пособий при увольнении (в частности, работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, что определено ст. 292 ТК РФ), в том числе и в повышенных по сравнению с законодательством размерах (ст. 178 ТК РФ);

- перечень дополнительных обстоятельств, дающих преимущественное право высвобождаемым работникам (увольняемым по сокращению численности или штата работников) для продолжения работы в организации (ст. 179 ТК РФ);

- необходимые меры, осуществляемые работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);

- создаваемые работодателем условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда (ст. 189 ТК РФ);

- иные виды поощрений работников, помимо названных в ТК РФ (ст. 191);

- необходимые условия и порядок профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организациях, а при необходимости - в различных образовательных учреждениях профессионального образования (ст. 196 ТК РФ);

- дополнительные случаи материальной ответственности работодателя за невыплату заработка работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ);

- конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации (проценты в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки) за задержку выплаты ему заработной платы (ст. 236 ТК РФ);

- особенности трудоустройства в организации несовершеннолетних граждан (ст. 272 ТК РФ);

- конкретный размер оплаты дней отдыха в связи с работой вахтовым методом за пределами нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период, но в любом случае не менее тарифной ставки или оклада (ст. 301 ТК РФ);

- дополнительные по сравнению с законодательством гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 313 ТК РФ);

- сокращенная (36-часовая) рабочая неделя для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 320 ТК РФ);

- условия предоставления свободного от работы времени и порядок его оплаты в период участия членов выборных коллегиальных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в данной организации, в качестве делегатов созываемых профсоюзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов (ст. 374 ТК РФ);

- другие улучшающие по сравнению с ТК РФ условия для обеспечения деятельности выборных профсоюзных органов, в том числе предоставление им в бесплатное пользование принадлежащих работодателю или арендуемых им зданий, сооружений, помещений и других объектов, а также баз отдыха, спортивных и оздоровительных центров для организации отдыха, ведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей (ст. 377 ТК РФ);

- при наличии письменных заявлений работников - порядок бесплатного ежемесячного перечисления работодателем на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов и денежных средств из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза (ст. 377 ТК РФ);

- возможность и конкретный размер оплаты труда руководителя выборного профсоюзного органа за счет средств данной организации (ст. 377 ТК РФ);

- компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке (ст. 414 ТК РФ). На основании ст. 413 ТК РФ являются незаконными и не допускаются забастовки в органах военного управления и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, и иных органах и организациях;

- льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке и не имевшим в связи с ней возможности выполнять свою работу (ст. 414 ТК РФ);

- права профорганов на предприятии, в учреждении, организации и дополнительные гарантии профсоюзным работникам (ст.ст. 25 и 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- меры по обеспечению занятости работников (ст. 21 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г.);[[36]](#footnote-36)

- другие положения, определенные законодательством.

Вышеназванный перечень условий коллективного договора является примерным и подлежит существенному дополнению в ходе коллективных переговоров. При его подготовке рекомендуется учесть положения генерального, отраслевого тарифного соглашения и других видов соглашений. Положения коллективного договора об охране труда могут оформляться в качестве приложения к нему в виде отдельного соглашения.

Помимо названных условий, в договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Например, договором могут быть предусмотрены положения, определяющие: надбавки к пенсиям; компенсацию транспортных расходов работника при использовании в служебных и других целях личного автомобиля; бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве, их детей в школах и дошкольных учреждениях; иные дополнительные льготы и компенсации, сверх определенных законодательством.[[37]](#footnote-37)

Будучи локальным нормативным правовым актом, коллективный договор не должен дублировать правовые нормы других источников трудового права. Вместе с тем, условия коллективного договора не должны ухудшать по сравнению с законодательством положение работников. Условия, ухудшающие положение работников, признаются недействительными.

Условия заключенного коллективного договора носят нормативный характер как для работодателя, так и для работников предприятия.

Помимо коллективных договоров, заключаемых в организациях, социально-трудовые отношения работников и работодателя регулируются соглашениями.

## 2.2 Коллективный договор как один из видов нормативных правовых актов социального партнерства

Коллективный договор в отличие от трудового договора является инструментом регулирования коллективных, а не индивидуальных отношений, возникающих в воинской части (военной организации) в сфере труда. Вместе с тем, он, дополняя сложившуюся систему законодательства о труде, является локальным нормативным правовым актом, регулирующим труд в конкретной организации (ст. 5 ТК РФ).

Кроме того, в условиях рыночной экономики коллективный договор, наряду с соглашениями, признается одним из видов правовых актов социального партнерства, позволяющих поддерживать социальную стабильность и баланс интересов участвующих в коллективных переговорах сторон.[[38]](#footnote-38)

В соответствии со ст. 40 ТК РФ под коллективным договором понимается правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между командиром воинской части (работодателем) и гражданским персоналом воинской части (военной организации) и заключаемый ими в лице их представителей.

Как уже отмечалось, содержание, структура, порядок заключения и сроки действия коллективного договора урегулированы частью второй ТК РФ. В соответствии с ним коллективный договор может заключаться не только в организации в целом, в том числе в военной организации, но и в филиале, представительстве и другом обособленном структурном подразделении организации.

Действующее трудовое законодательство предоставляет работникам и работодателям право выбора - заключать или не заключать коллективный договор.[[39]](#footnote-39) Такая альтернатива вытекает из положений ст. 36 ТК РФ, предусматривающей инициативный характер переговоров по его заключению. Ввиду этого на практике складываются различные ситуации, когда на одном предприятии коллективный договор не заключен и отсутствует, а на другом - имеются два или несколько различных договоров. И такое положение дел соответствует ТК РФ, так как коллективные договоры могут утверждаться и одновременно действовать в «головной» организации и отдельно в ее филиале, представительстве или ином обособленном ее подразделении. Наряду с этим, ТК РФ не содержит положений о праве различных представителей от имени уполномочивших их работников самостоятельно заключать с работодателем коллективный договор. Поэтому им не допускается возможности утверждения нескольких договоров в целом в организации (без учета договоров, действующих в обособленных структурных подразделениях организации).[[40]](#footnote-40)

Так гражданский персонал ГПИ ФСБ России заключили коллективный договор с начальником института.

В разделе 1 указанного договора указано, что договор разработан на основе Конституции РФ, ТК РФ, Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Указа Президента РФ от 11 августа 2003 г. № 960 «Вопросы Федеральной службы безопасности Российской Федерации», Устава Профессионального союза работников органов безопасности утвержденного III съездом Профсоюза 17 февраля 1997 г. И иных законодательных, нормативных правовых актах Российской Федерации и локальных нормативных актах.

Предметом договора являются взаимные обязательство сторон по вопрсам условий труда, в том числе оплата труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам определенными Сторонами.

Так, например, Коллективным договором установлено, что заработная плата выплачивается в рублях. Заработная плата выплачивается не реже чем в два раза в месяц в кассе Института: аванс – 22-24 числа, зарплата 7-9 числа каждого месяца.

На практике уже возникал вопрос о том, какое структурное подразделение может считаться по трудовому законодательству обособленным.

Необходимо сразу отметить, что в ТК РФ не разъясняется понятие «иное обособленное структурное подразделение организации», в котором может заключаться коллективный договор (ст. 40 ТК РФ). Данное понятие в настоящее время достаточно широко используется гражданским (ст. 55 ГК РФ) и налоговым законодательством (ст.ст. 11, 19, 288 и иные статьи НК РФ), в котором он толкуется как территориально обособленное подразделение организации. Однако для характеристики трудовых отношений, складывающихся в обособленном подразделении, думается, этого недостаточно.

Представляется, что к обособленным структурным подразделениям можно относить структурные подразделения организаций, которые пользуются территориально удаленным от головной организации имуществом (служебными, производственными помещениями, оборудованием и т.д., в том числе и на правах аренды), обладают строго определенным списочным составом (установленным штатным расписанием) и одновременно имеют первичную профсоюзную организацию либо иной представительный орган работников, что должно удовлетворять требованиям ст. 29 ТК РФ. Профсоюзная организация образуется на основании внутрисоюзных норм в соответствии с типовым положением о таких организациях, действующим в соответствующем профсоюзе.

Возможно, что обособленность структурного подразделения (с учетом перечисленных условий) может определяться не только необходимостью представления интересов организации или выполнения какой-либо части ее функций (что свойственно представительствам и филиалам), но и существующей в организации технологией производства, т.е. когда выполняемые персоналом этого подразделения работы или операции являются относительно законченными трудом или продукцией (услугами).[[41]](#footnote-41)

Характерными признаками филиала и представительства, однозначно отнесенных ТК РФ к обособленным структурным подразделениям организации, следует считать: возможность их руководителей в соответствии с учредительными или организационно-распорядительными (приказами, распоряжениями работодателя) документами и доверенностями работодателя осуществлять прием на работу и увольнение работников, а также их отдельное местонахождение (вне места нахождения юридического лица, как указывается в ст. 55 ГК РФ).

Остальные полномочия представительства и филиала в области гражданско-правовых отношений (представление интересов юридического лица, осуществление его функций и т.д.) для установления особенностей проводимой в них коллективно-договорной работы решающего значения не имеют и могут носить лишь вспомогательный характер.[[42]](#footnote-42) Наряду с этим, не следует придавать значения таким фактам, как: отсутствие у структурного подразделения расчетного счета (текущего, корреспондентского) либо обладание им, наличие отдельного баланса, штампа или даже печати, упоминание о них в учредительных документах организации.

Вместе с тем, обособленное структурное подразделение организации (в том числе с иностранными инвестициями), не имея согласно ст. 19 НК РФ[[43]](#footnote-43) статуса налогоплательщика, налогового агента и иных обязанных лиц, должно встать на учет в налоговый орган по месту своего нахождения для исполнения обязанности этой организации по уплате налогов и сборов. При этом, головные организации в жесткие сроки (не позднее одного месяца) информируют налоговые органы об образовании и ликвидации своих обособленных структурных подразделений (ст.ст. 23, 83 и 84 НК РФ).

В связи с изложенным для определения структурного подразделения организации как обособленного рекомендуется учитывать в совокупности все вышеприведенные критерии.

Сторонами коллективного договора являются:

1) работники в лице их представителей - первичной профсоюзной организации, предусмотренной и уполномоченной уставом профсоюзов, или иных представителей (например, органы общественной самодеятельности и т.п.), избираемых и уполномоченных на общем собрании (конференции) трудового коллектива в случаях, указанных в ст. 31 ТК РФ.

Право на представительство профсоюзами интересов своих членов установлено ст. 13 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ,[[44]](#footnote-44) а представительство создаваемых по месту работы органов общественной самодеятельности работников должно быть соответствующим образом оформлено. Закон не предусматривает в этом случае какой-либо особой формы доверенности (нотариально удостоверенной), вследствие чего допускается фиксировать такое полномочие в протоколе общего собрания (конференции) трудового коллектива.

2) представители работодателя (ст.ст. 33 и 34 ТК РФ) - руководитель организации или другие лица, полномочия которых определены работодателем в соответствии с законодательством, в том числе локальными нормативными актами, действующими в организации, учредительными документами (уставом и т.п.).

Как указывалось ранее, представлять интересы работодателей - государственных и муниципальных предприятий, а также организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, вправе и органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, уполномоченные на представительство законодательством или работодателями.

Говоря о необходимости заключения коллективного договора в организации, следует обратить внимание на следующие обстоятельства и положения законодательства.

Во-первых, коллективный договор, будучи локальным нормативным правовым актом, позволяет с учетом специфики того или иного предприятия, учреждения, организации урегулировать особенности имеющихся социально-трудовых отношений персонала. В любом случае в каждой организации они имеются, однако не получают всеобъемлющей правовой регламентации, разрознены и содержатся в различных приказах, распоряжениях и других актах, принимаемых работодателем или руководящими работниками организации.[[45]](#footnote-45) Изложение их в этом договоре не только уменьшает документооборот и объем организационно-распорядительной документации в организации, но и приводит к их упорядочению, единообразному пониманию и исключению возможных ошибок при применении тех или других правовых норм.

Во-вторых, действующее трудовое законодательство одновременно способствует локальному нормотворчеству в организации и предполагает его. Так, согласно ст. 41 ТК РФ в коллективном договоре за счет собственных средств организации вправе устанавливать дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы и преимущества, условия труда для сотрудников. Практика знает немало примеров, когда без правового регулирования в локальных нормативных актах организации в качестве таких льгот работникам фактически предоставляется выходное пособие при выходе на пенсию по старости, на паритетных началах с работодателем осуществляется добровольное медицинское страхование работников и членов их семей, оплачивается их обучение в образовательных учреждениях и определяются другие преимущества, компенсации и льготы. Поэтому эти вопросы должны быть в должной мере отражены в коллективном договоре.

В некоторых случаях закон, устанавливая минимальные гарантии и компенсации работникам, предусматривает те или иные их принципиальные положения, например, касающиеся их рабочего времени и времени отдыха, и одновременно прямо указывает на возможность дополнительной регламентации этих трудовых отношений в коллективном договоре.[[46]](#footnote-46) В частности, ст. 116 ТК РФ позволяет в этом договоре определить иные случаи, помимо перечисленных в трудовом законодательстве, предоставления работникам дополнительных отпусков. В ст.ст. 101 и 119 ТК РФ предписывается в коллективном договоре устанавливать перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и в качестве компенсации для них - продолжительность ежегодного дополнительного отпуска.[[47]](#footnote-47) В соответствии со ст.ст. 178 и 179 ТК РФ допускается в этом же договоре предусмотреть выплату выходных пособий при увольнении в повышенных размерах, в том числе и в иных по сравнению с законодательством случаях, а также обстоятельства, дающие преимущественное право высвобождаемым работникам для продолжения работы в организации. В данном Кодексе имеются и другие многочисленные отсылки к коллективно-договорному регулированию трудовых отношений.

В-третьих, в коллективный договор могут быть включены положения, определяющие деятельность на предприятии общественных организаций - профсоюзных организаций, коллектива работников и его органов, иных органов общественной самодеятельности, создаваемых по месту работы (например, рабочих комитетов, забастовочных комитетов и т.п.). Тем более что отдельные положения Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ прямо адресуют к коллективным договорам.

В-четвертых, в целях предупреждения трудовых конфликтов (как индивидуальных, так и коллективных) локальный уровень правового регулирования необходим отдельным положениям законодательства о трудовых спорах. Многогранность проявления сложившихся в организациях трудовых отношений, иных непосредственно связанных с ними отношений и нередко обнаруживающееся несовершенство действующего законодательства о труде позволяет утверждать о наличии других, помимо названных, причин необходимости заключения в организациях, в том числе и военных организациях, коллективных договоров и о недопустимости недооценки их значения.

Соглашения, как и коллективные договоры, не относятся к обязательным нормативным актам, они заключаются в инициативном порядке, что не освобождает работодателя и работника от соблюдения достигнутых сторонами отраслевых соглашений договоренностей. Прежде чем переходить к содержанию соглашений, напомним, что таковыми признаются правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения и устанавливающие общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений (ст. 45 ТК РФ).

Сторонами практически любого заключаемого соглашения выступают представители работников и работодателей на различном уровне социального партнерства. Если соглашение предусматривает полное или частичное финансирование из бюджетов, оно заключается при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения. На данную норму следует обратить внимание организациям, финансируемым (полностью или частично) из бюджетов, так как предоставляемые по соглашению льготы или компенсации требуют финансирования, которое уполномочены контролировать распорядители бюджетных средств. Из сказанного становится ясно, почему участие органов власти в заключении соглашения, имеющего отношение к бюджетному финансированию, является обязательным.

Заметим, рассматриваемое условие имеет отношение к бюджетному финансированию, на другие виды целевого финансирования некоммерческой организации (например, имущественные взносы) не распространяется требование об обязательном участии органов власти в заключении отраслевого соглашения. Раз так, то АНКО могут без опаски выполнять нормы соответствующего отраслевого соглашения за счет своего, внебюджетного финансирования. Этого нельзя сказать об АУ, которые, как правило, полностью или частично финансируются из бюджета. Для них обязательными являются те соглашения, в заключении которых принимал участие соответствующий орган власти или орган местного самоуправления. Можно принять во внимание нормы обычного соглашения, в составлении которого указанные органы участия не принимали, но тогда финансирование льгот и компенсаций такого соглашения может осуществляться только за счет средств, получаемых АУ от предпринимательской деятельности.

В отраслевое соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты и охраны труда, режима труда и отдыха, развития социального партнерства и иным вопросам, определенным сторонами. Как правило, все соглашения, заключенные на федеральном уровне, проходят уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости, в которой текст документов проверяется на наличие условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством. Если такие условия не выявлены, то все нормы соглашения являются действующими со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением (ст. 48 ТК РФ). Вопрос только в том, на кого распространяется действие соглашения. Ответ на него заслуживает особого внимания.

Во-первых, на работодателей и работников, являющихся членами объединений, заключивших такое соглашение. Во-вторых, на тех участников трудовых отношений, которые уполномочили на представительство в заключении соглашения вышеупомянутых лиц. В-третьих, к соглашению имеют отношение органы власти и органы местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств. Для организаций и учреждений, финансируемых из бюджетов, соглашение действует в случае, когда оно заключено от имени указанных органов власти (органов местного самоуправления).

Работники всех иных организаций и учреждений также вправе рассчитывать на применение к ним норм отраслевого соглашения, если их работодатель присоединился к рассматриваемому документу. Это можно сделать в любое время, так как большинство действующих документов открыто для присоединения сторон трудовых отношений, заявивших о подобном желании. Не секрет, что не все организации и учреждения следят за принимаемыми отраслевыми соглашениями и изъявляют желание к нему присоединиться. В таком случае Трудовой кодекс предоставляет право проявить инициативу тем, кто заключил соглашение. Они направляют предложение о присоединении всех работодателей отрасли к соглашению в Минздравсоцразвития, а ведомство официально публикует предложение о присоединении к соглашению\*(8). Тогда у работодателей, не участвующих в заключении соглашении, два пути: либо направить в министерство мотивированный письменный отказ либо не предпринимать никаких шагов, после чего (по истечении установленного ст. 48 ТК РФ срока) на таких работодателей действие соглашения распространяется автоматически.

Таким способом Министерство здравоохранения и социального развития распространило на всех работодателей соответствующей отрасли, которые не представили мотивированный отказ, действие Соглашения по физической культуре и спорту (Письмо от 16.04.2008 № 158-ТГ), Соглашение по культуре и кинематографии (Письмо от 27.02.2008 № 81-ТГ). К двум другим упоминаемым в статье соглашениям, которые могут быть интересны АУ и АНКО (Соглашение по образованию и Соглашение по печати, телерадиовещанию и средствам массовых коммуникаций), указанные меры принуждения по присоединению работодателей к соглашению не применялись. Однако перечень организаций, на которые распространяются нормы последних двух соглашений, достаточно объемный, ведь в него входят все организации, подведомственные соответствующим отраслевым ведомствам. Это дает основания предполагать, что АУ или АНКО с большой долей вероятности может попасть в список тех, кто обязан применять нормы действующего отраслевого соглашения. Рассмотрим, какие требования выдвигаются в соглашениях АУ и АНКО образования, культуры и кинематографии, печати и телерадиовещания, физкультуры и спорта.

Таким образом, правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений (ст. 45 ТК РФ). Сторонами заключаемого соглашения выступают представители работников и работодателей на различном уровне социального партнерства. Рассматриваемое в статье Соглашение заключено на федеральном уровне, а его сторонами являются работники в лице их представителя - Общероссийского профсоюза работников связи и работодатели в лице их представителей - Федеральной службы по надзору в сфере связи, Федерального агентства связи и Федерального агентства по информационным технологиям.

##

## 2.3 Правовое регулирование заключения коллективного договора

Согласно ст. 47 ТК РФ проект соглашения разрабатывается в ходе ведения коллективных переговоров в соответствии со ст.ст. 36, 37 ТК РФ. Порядок, сроки разработки проекта соглашения и заключения соглашения определяются комиссией.

Для подготовки генерального соглашения и ведения коллективных переговоров на федеральном уровне образована постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений. Правовая основа формирования и деятельности этой комиссии в настоящее время определена Федеральным законом от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ. В состав этой комиссии входят представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства Российской Федерации. Порядок обеспечения деятельности указанной Российской трехсторонней комиссии утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 ноября 1999 г. № 1229. Комиссии других уровней для ведения коллективных переговоров и подготовки проектов соглашений и их заключения создаются на основании положений гл. 5 ТК РФ .

Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров. Ведение этих коллективных переговоров производится в общем порядке с учетом следующих особенностей (ст. 37 ТК РФ). Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества представляемых им членов профсоюзов.

При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).[[48]](#footnote-48)

Заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

Генеральное соглашение, отраслевые (межотраслевые) соглашения по отраслям, организации которых финансируются из федерального бюджета, должны заключаться по общему правилу до внесения проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год в Государственную думу Федерального собрания Российской Федерации.

Региональные и территориальные соглашения должны заключаться по общему правилу до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

Соглашение подписывается представителями сторон.

Содержание и структура соглашения также определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение (ст. 46 ТК РФ).[[49]](#footnote-49)

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда;

- условия и охрана труда;

- режимы труда и отдыха;

- развитие социального партнерства;

- иные вопросы, определенные сторонами.

Соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами либо со дня, установленного в нем (ст. 48 ТК РФ).

Срок действия соглашения определяется сторонами, но в любом случае не может превышать трех лет. Причем стороны вправе продлить срок его действия на срок не более трех лет. В период этого срока все изменения и дополнения производятся по взаимному согласию сторон в порядке, определенном ТК РФ для заключения соглашения.

Действие соглашения распространяется на работников и работодателей, которые уполномочили соответствующих представителей сторон на коллективных переговорах разработать и заключить его от их имени, на органы государственной власти и органы местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств, а также на работников и работодателей, присоединившихся к соглашению после его заключения.

В тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие различных соглашений, для них действуют наиболее благоприятные условия соглашений.[[50]](#footnote-50)

Соглашение распространяется на всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, не являющийся членом объединения работодателей, заключившего соглашение, уполномочивший указанное объединение от его имени участвовать в коллективных переговорах либо присоединившийся к соглашению после его заключения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением.

В тех случаях, когда на федеральном уровне заключено отраслевое соглашение, стороны заключенного соглашения имеют право предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования.

Если работодатели в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти по труду письменный мотивированный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения.

Порядок опубликования соглашений, заключенных на федеральном уровне и предложений о присоединении к нему определяется Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Порядок опубликования иных соглашений определяется их сторонами. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2007 г. № 260 утвержден Порядок опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложений о присоединении к соглашению.[[51]](#footnote-51) Согласно этому Порядку Федеральная служба по труду и занятости в течение трех календарных дней со дня регистрации соглашения (изменений и дополнений к нему) направляет текст соглашения и сведения о его регистрации для опубликования в журнал «Труд и Страхование» и в Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации для размещения на официальном сайте этого министерства (www.mzsrrf.ru). После опубликования соглашения в вышеуказанном журнале стороны соглашения вправе предложить министру здравоохранения и социального развития Российской Федерации обратиться к работодателям, осуществляющим деятельность в соответствующей отрасли и не участвовавшим в заключении соглашения, с предложением присоединиться к нему.

Предложение работодателям о присоединении к соглашению составляется по установленной форме и направляется Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для официального опубликования в «Российскую газету».

Подписанное сторонами соглашение с приложениями в семидневный срок направляется для уведомительной регистрации работодателем (ст. 50 ТК РФ).

Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Контроль за выполнением соглашений на всех уровнях осуществляется сторонами социального партнерства и их представителями, а также соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

Вопросы ответственности работодателя и его представителей за уклонение от участия в коллективных переговорах, нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения, непредоставление информации, необходимой для осуществления коллективных переговоров и контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, иные правонарушения, а также порядок привлечения их к ответственности изложены в разд. 18 настоящего издания.

Обратим внимание на Вопросы ответственности за нарушение законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, решаются не только этим законодательством, но и на основании норм других отраслей права. В связи с этим работодатель (воинская часть, военная организация), а также представляющие его в трудовых отношениях с гражданским персоналом Вооруженных Сил Российской Федерации командир воинской части, руководитель военной организации и иные руководящие работники предприятий, учреждений и организаций Министерства обороны Российской Федерации несут ответственность за совершение правонарушений в сфере труда и в случаях, когда меры ответственности непосредственно названы трудовым законодательством, и тогда, когда санкция за них определена нормами других отраслей права.

В соответствии с положениями гл. 38 и ст. 419 ТК РФ за указанные правонарушения законодательством Российской Федерации предусмотрены следующие виды ответственности:

- дисциплинарная;

- материальная;

- административная;

- гражданско-правовая;

- уголовная.

Рассматривая перечисленные виды ответственности, следует обратить внимание на то, что выступающие в качестве работодателя организации (в том числе воинская часть, предприятие, учреждение Министерства обороны Российской Федерации) могут быть подвергнуты только материальной, административной и гражданско-правовой ответственности. В то же время осуществляющие права и обязанности работодателя в трудовых отношениях его индивидуальный орган управления или уполномоченные им лица - командир воинской части, руководитель военной организации и иные руководящие работники, наделенные организационно-управленческими функциями, могут привлекаться ко всем вышеназванным видам ответственности.[[52]](#footnote-52)

Из указанных видов ответственности трудовым законодательством урегулированы условия и основания только двух из них - дисциплинарной и материальной ответственности (установлены для представителей работодателя, не являющихся военнослужащими). В связи с этим положения о дисциплинарной и материальной ответственности работодателей и руководящих работников организаций, в том числе из числа военнослужащих, подробно изложены в соответствующих разделах настоящего издания, и в настоящем разделе они не рассматриваются.

Ответственность за нарушение трудового законодательства, как правило, преследует решение двух основных задач: стимулирующую к должному поведению участников трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также предупредительную, или превентивную, во избежание последующих подобных нарушений. Третья задача - компенсационная, заключающаяся в возмещении причиненного ущерба, решается только при некоторых видах ответственности (например, материальной и гражданско-правовой ответственности).

Различные виды ответственности в сфере труда могут сочетаться друг с другом и не устраняют возможности одновременного привлечения за виновные правонарушения, в частности, к материальной и административной ответственности либо к уголовной и гражданско-правовой ответственности и т.д.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.[[53]](#footnote-53)

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

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством. В частности, согласно ч. 3 ст. 45 ТК соответствующие органы исполнительной власти и органы местного самоуправления являются стороной соглашения, предусматривающего полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов.

В современной социально-экономической литературе социальное партнерство определяется как «особый тип регуляции социально-трудовых отношений на основе баланса интересов наемных работников, работодателей и государства, направленного на достижение социального согласия в обществе».[[54]](#footnote-54) Оно выступает как важнейший демократический институт управления в различных сферах деятельности, способствующих выявлению и учету общественного мнения участников партнерских отношений по наиболее важным проблемам жизни общества.

Принципы социального партнерства - это основные положения, кратко отражающие суть действующего трудового законодательства. Они предопределены требованиями экономических законов организации труда в нашем обществе, служат основой для направления дальнейшего развития трудового законодательства и являются сущностной категорией трудового права, поскольку отражают кратко суть норм этой отрасли.

Коллективный договор в отличие от трудового договора является инструментом регулирования коллективных, а не индивидуальных отношений, возникающих в воинской части (военной организации) в сфере труда. Вместе с тем, он, дополняя сложившуюся систему законодательства о труде, является локальным нормативным правовым актом, регулирующим труд в конкретной организации (ст. 5 ТК РФ).

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

**Законодательство Российской Федерации**

1. Конвенция Международной Организации Труда № 148 о защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах (Женева, 20 июня 1977 г.) // Женева, Международное бюро труда, 1991
2. Конвенция Международной Организации Труда № 154 о содействии коллективным переговорам(Женева, 19 июня 1981 г.)
3. Конвенция № 98 Международной организации труда «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров» (принята в Женеве 1 июля 1949 г. на 32 сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919- 1956. Т. I. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1010-1014.
4. Декларация относительно целей и задач Международной Организации Труда (Филадельфия, 10 мая 1944 г.)
5. //Сборнике действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствам» выпуск XVI, М., 1957 г. /
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрании законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. № 1 (часть I) ст. 3.
7. Налоговый кодекс Российской Федерации от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ
	1. // Собрание законодательства Российской Федерации от 3 августа 1998 г. № 31 ст. 3824
8. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Собрании законодательства Российской Федерации от 15 января 1996 г. № 3 ст. 148,
9. Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // Собрании законодательства Российской Федерации от 3 мая 1999 г. № 18 ст. 2218
10. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации от 2 мая 1991 г., № 18, ст. 566
11. Закон г. Москвы от 22.10.1997 № 44 «О социальном партнерстве» (в ред. от 19.05.2004)// Вестник мэрии Москвы. 1997. № 25; 2002. № 4; № 7; Вестник Мэра и Правительства Москвы. 2004. № 35.
12. Приказ Минобороны РФ от 22 сентября 1998 г. № 429 «О мерах по улучшению взаимодействия с профсоюзами, объединяющими лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» // СПС ГАРАНТ
13. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2007 г. № 260 «Об утверждении Порядка опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению» // Российская газета от 20 июня 2007 г. № 129

**Учебная и научная литература**

1. Анисимов Л.Н. Новое в трудовом законодательстве. - «Юстицинформ», 2007 г.
2. Анисимов А.Л. Трудовые отношения и трудовые споры. - «Юстицинформ», 2008 г.
3. Азаров Г.П. Трудовое право. Конспект лекций. - Система ГАРАНТ, 2008 г.
4. Буянова М.О., Гусов К.Н., Захаров М.Л. и др. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. - «Проспект», 2009 г.
5. Гейхман В.Л. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации - 4-// «Юрайт», 2009 г.
6. Гуев А.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. - Система ГАРАНТ, 2009 г.
7. Голенко Е.Н. Комплектование гражданским персоналом // Военное право: Учебник / Под. ред. В.Г. Стрекозова, А.В. Кудашкина. М., 2004.
8. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: Учебник для вузов. М., 2002. С. 304-338;
9. Журавлева И.В. Комментарий последних изменений к Трудовому кодексу Российской Федерации. - «Юрайт», 2007 г.
10. Ковалев В.И. Все о труде гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации: Справочное пособие. Серия «Право в Вооруженных Силах - консультант». - «За права военнослужащих», 2008 г.
11. Крапивин О.М., Власов В.И. Законодательство об оплате труда. - Система ГАРАНТ, 2007 г.
12. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М., 2003.
13. Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. Трудовое право России. Курс лекций. - Система ГАРАНТ, 2007 г.
14. Скачкова Г.С. Регулирование труда лиц гражданского персонала федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, выполняющих задачи в области обороны, правоохранительной деятельности и безопасности государства: науч.-практ. пособие. - «Волтерс Клувер», 2005 г.
15. Скачкова Г.С. Особенности регулирования труда лиц гражданского персонала Минобороны, МВД, МЧС и др. М.: Волтерс Клувер, 2005.
16. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм. М., 2003.
17. Юсупов В.Г., Гущина К.О. Трудовые договоры. Новые требования и возможности. - «Омега-Л», 2008 г.

**Периодическая печать**

1. Булаев С.В, Автономным организациям и учреждениям о трудовых соглашениях // «Автономные организации: бухгалтерский учет и налогообложение», № 9, сентябрь 2008 г.С.42.
2. Блинова М.В Коллективный договор: правила заключения (М.В. Блинова, «Отдел кадров бюджетного учреждения», № 10, октябрь 2009 г.)
3. Скавитин А.О. Коллективный договор: возможности в условиях кризиса (//»Кадровик. Трудовое право для кадровика», № 1, январь 2010 г.
4. Лапин Д.А. Коллективный договор // «Горячая линия бухгалтера», № 23-24, декабрь 2009 г.
5. Хорунжий Н. Когда повысят зарплаты «гражданским военным» // Красная звезда. 2004. 8 декабря.
6. Ющин В.П. Коллективный договор и его значение для организации //»Отдел кадров коммерческой организации», № 4, апрель 2009 г.)
7. Шадрина Т.А. Коллективный договор и его значение для бюджетных организаций // «Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение», № 3, март 2009 г.
8. Основные права человека в сфере труда и их защита. Основополагающие международные правовые документы-стандарты. Комментарии специалистов//Б-чка РГ. Вып. № 22-23. М., 1999. С. 37.

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

Размещено на

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрании законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. № 1 (часть I) ст. 3. [↑](#footnote-ref-1)
2. Скачкова Г.С. Регулирование труда лиц гражданского персонала федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, выполняющих задачи в области обороны, правоохранительной деятельности и безопасности государства: науч.-практ. пособие. - «Волтерс Клувер», 2005 г.С.45. [↑](#footnote-ref-2)
3. Азаров Г.П. Трудовое право. Конспект лекций. - Система ГАРАНТ, 2008 г. С.38. [↑](#footnote-ref-3)
4. Буянова М.О., Гусов К.Н., Захаров М.Л. и др. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. - «Проспект», 2009 г. С.55. [↑](#footnote-ref-4)
5. Там же [↑](#footnote-ref-5)
6. Гейхман В.Л. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации - 4-// «Юрайт», 2009 г. С.65. [↑](#footnote-ref-6)
7. Голенко Е.Н. Комплектование гражданским персоналом // Военное право: Учебник / Под. ред. В.Г. Стрекозова, А.В. Кудашкина. М., 2004. С.25. [↑](#footnote-ref-7)
8. Собрании законодательства Российской Федерации от 3 мая 1999 г. № 18 ст. 2218 [↑](#footnote-ref-8)
9. Азаров Г.П. Трудовое право. Конспект лекций. - Система ГАРАНТ, 2008 г. [↑](#footnote-ref-9)
10. Анисимов Л.Н. Новое в трудовом законодательстве. - «Юстицинформ», 2007.С.34. [↑](#footnote-ref-10)
11. Анисимов А.Л. Трудовые отношения и трудовые споры. - «Юстицинформ», 2008 г. С.38. [↑](#footnote-ref-11)
12. Устав Международной Организации Труда, измененный на конференции МОТ в Монреале в октябре 1946 года и вошедший в силу в 1948 году (с изм. и доп. от 4 июня 1986 г.) [↑](#footnote-ref-12)
13. Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствам» выпуск XVI, М., 1957 г. [↑](#footnote-ref-13)
14. ВСНД и ВС РСФСР. 1991. № 47. Ст. 1611. [↑](#footnote-ref-14)
15. Собрании законодательства Российской Федерации от 3 мая 1999 г. № 18 ст. 2218 [↑](#footnote-ref-15)
16. Вестник мэрии Москвы. 1997. № 25; 2002. № 4; № 7; Вестник Мэра и Правительства Москвы. 2004. № 35. [↑](#footnote-ref-16)
17. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М., 2003. С.75. [↑](#footnote-ref-17)
18. «Управление персоналом», № 18, сентябрь 2007.С.71. [↑](#footnote-ref-18)
19. Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. Трудовое право России. Курс лекций. - Система ГАРАНТ, 2007 г. [↑](#footnote-ref-19)
20. Анисимов А.Л. Трудовые отношения и трудовые споры. - «Юстицинформ», 2008 г С.58. [↑](#footnote-ref-20)
21. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: Учебник для вузов. М., 2002. С. 304-338; [↑](#footnote-ref-21)
22. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учеб. для вузов. М., 2004. С. 153. [↑](#footnote-ref-22)
23. Конвенция № 98 Международной организации труда «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров» (принята в Женеве 1 июля 1949 г. на 32 сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919- 1956. Т. I. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1010-1014. [↑](#footnote-ref-23)
24. Труд и социальные отношения // Спецвыпуск Академии труда и социальных отношений. М., 2001. С. 96. [↑](#footnote-ref-24)
25. Сошникова Т.А. Проблемы развития социального партнерства в Российской Федерации // Законодательство и экономика. 2003. № 4. С. 36. [↑](#footnote-ref-25)
26. Голенко Е.Н. Комплектование гражданским персоналом // Военное право: Учебник / Под. ред. В.Г. Стрекозова, А.В. Кудашкина. М., 2004. С.53. [↑](#footnote-ref-26)
27. Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. Трудовое право России. Курс лекций. - Система ГАРАНТ, 2007 г. [↑](#footnote-ref-27)
28. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М., 2003. С.46. [↑](#footnote-ref-28)
29. Анисимов А.Л. Трудовые отношения и трудовые споры. - «Юстицинформ», 2008 г. С.62. [↑](#footnote-ref-29)
30. Гейхман В.Л. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации - 4-// «Юрайт», 2009 г. С.33. [↑](#footnote-ref-30)
31. Ющин В.П. Коллективный договор и его значение для организации //»Отдел кадров коммерческой организации», № 4, апрель 2009.С.36. [↑](#footnote-ref-31)
32. Блинова М.В Коллективный договор: правила заключения // «Отдел кадров бюджетного учреждения», № 10, октябрь 2009.С.82. [↑](#footnote-ref-32)
33. Скавитин А.О. Коллективный договор: возможности в условиях кризиса //»Кадровик. Трудовое право для кадровика», № 1, январь 2010.С.81. [↑](#footnote-ref-33)
34. Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. Трудовое право России. Курс лекций. - Система ГАРАНТ, 2007.С.91. [↑](#footnote-ref-34)
35. Шадрина Т.А. Коллективный договор и его значение для бюджетных организаций // «Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение», № 3, март 2009.С.91. [↑](#footnote-ref-35)
36. Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации от 2 мая 1991 г., № 18, ст. 566. [↑](#footnote-ref-36)
37. Ковалев В.И. Все о труде гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации: Справочное пособие. Серия «Право в Вооруженных Силах - консультант». - «За права военнослужащих», 2008.С.91. [↑](#footnote-ref-37)
38. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М., 2003. С.85. [↑](#footnote-ref-38)
39. Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. Трудовое право России. Курс лекций. - Система ГАРАНТ, 2007.С.182. [↑](#footnote-ref-39)
40. Булаев С.В, Автономным организациям и учреждениям о трудовых соглашениях // «Автономные организации: бухгалтерский учет и налогообложение», № 9, сентябрь 2008 г.С.42. [↑](#footnote-ref-40)
41. Блинова М.В Коллективный договор: правила заключения // «Отдел кадров бюджетного учреждения», № 10, октябрь 2009.С.34. [↑](#footnote-ref-41)
42. Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. Трудовое право России. Курс лекций. - Система ГАРАНТ, 2007.С.10. [↑](#footnote-ref-42)
43. Собрание законодательства Российской Федерации от 3 августа 1998 г. № 31 ст. 3824. [↑](#footnote-ref-43)
44. Собрание законодательства Российской Федерации от 15 января 1996 г. № 3 ст. 148. [↑](#footnote-ref-44)
45. Скавитин А.О. Коллективный договор: возможности в условиях кризиса (//»Кадровик. Трудовое право для кадровика», № 1, январь 2010 г. С.76. [↑](#footnote-ref-45)
46. Лапин Д.А. Коллективный договор // «Горячая линия бухгалтера», № 23-24, декабрь 2009.С.81. [↑](#footnote-ref-46)
47. Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. Трудовое право России. Курс лекций. - Система ГАРАНТ, 2007. С.25. [↑](#footnote-ref-47)
48. Блинова М.В Коллективный договор: правила заключения // «Отдел кадров бюджетного учреждения», № 10, октябрь 2009.С.81. [↑](#footnote-ref-48)
49. Анисимов А.Л. Трудовые отношения и трудовые споры. - «Юстицинформ», 2008.С.91. [↑](#footnote-ref-49)
50. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М., 2003.С.81. [↑](#footnote-ref-50)
51. Российская газета от 20 июня 2007 г. № 129. [↑](#footnote-ref-51)
52. Скачкова Г.С. Регулирование труда лиц гражданского персонала федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, выполняющих задачи в области обороны, правоохранительной деятельности и безопасности государства: науч.-практ. пособие. - «Волтерс Клувер», 2005.с.45. [↑](#footnote-ref-52)
53. Азаров Г.П. Трудовое право. Конспект лекций. - Система ГАРАНТ, 2008 г. [↑](#footnote-ref-53)
54. Анисимов Л.Н. Новое в трудовом законодательстве. - «Юстицинформ», 2007.С.34. [↑](#footnote-ref-54)