

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК ИСТОЧНИК ТРУДОВОГО ПРАВА

Выпускная квалификационная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР: 821

Екатеринбург 2017

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:
Заведующая кафедрой права
_____ А.А. Воронина
«_____» _____ 2017г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК ИСТОЧНИК ТРУДОВОГО ПРАВА

Выпускная квалификационная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР: 821

Исполнитель:

студент группы Тц-413 С ПВД

_____ Е.В. Корякин
(подпись)

Руководитель:

кандидат юридических наук, доцент

_____ А.А. Воронина
(подпись)

Нормоконтролер:

ст. преподаватель

_____ К.А. Игишев
(подпись)

Екатеринбург 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ПОНЯТИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ЕГО МЕСТО В СИСТЕМЕ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА.....	6
2. СОДЕРЖАНИЕ И ЗНАЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	15
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ ВКР.....	26
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА ПО ТЕМЕ ВКР.....	43
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	50
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	56
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	61

ВВЕДЕНИЕ

Правовое регулирование трудовых отношений с каждым годом становится все более сложным, насыщенным, широко развернутым и детально проработанным. С неустойчивой рыночной экономикой и финансовым кризисом в Российской Федерации существенно повышается роль правового регулирования трудовых отношений.

При этом в условиях достаточно разветвленной системы действующих нормативных правовых актов базисом правового регулирования трудовых отношений является Конституция Российской Федерации (в ред. от 21.07.2014)¹ и Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 03.07.2016)² (далее по тексту ТК РФ), который по праву можно назвать трудовой конституцией страны.

В настоящее время стремительно возросло количество попыток реформировать трудовое законодательство в целом и Трудовой кодекс РФ - в частности, что подтверждается редакцией Трудового кодекса РФ в 2016 году. Таким образом, сохранение механизма правового регулирования социально-трудовых отношений посредством коллективного договора приобретает особую значимость.

Подчеркивает актуальность настоящего исследования и стремительное развитие предпринимательской деятельности, поскольку при этом возрастает и количество наемных работников. В этом случае, на основании особенностей метода правового регулирования трудового права, коллективный договор может выступать надежным средством правового регулирования возникающих трудовых отношений.

Актуальность коллективного договора как источника трудового права обусловлена и возможностью его влияния на реализацию приоритетных

¹ Российская газета. 1993. 25 дек.

² Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

Национальных проектов России. Например, улучшение положения работников в рамках проектов «Жилище», «Образование», «Здоровье» возможно путем закрепления путей решения этих задач в условиях коллективного договора.

В трудовом праве, в отличие от иных отраслей права, функции источников права выполняют не только акты, издаваемые компетентными государственными органами, но и локальные нормативные акты, принимаемые работодателем в случаях, предусмотренных ТК РФ, однако остро стоит проблема определения коллективного договора как локального акта, или признавать нормативным договором, действующим на локальном уровне.

Посредством коллективного договора достигается баланс интересов сторон социально-трудовых отношений, что особенно важно и актуально в настоящее время, поскольку правовое регулирование этих отношений предусматривает лишь минимальные уровни социальных гарантий для работников. Их повышение обеспечивается коллективно-договорным путем.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы являются отношения по социальному партнерству, основанному на коллективном договоре.

Предметом исследования являются нормы трудового законодательства, регулирующие коллективный договор, а также практика их применения.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование коллективного договора как источника трудового права посредством анализа его правовой сущности и содержания.

Цель исследования обусловила постановку и необходимость решения следующих задач:

- исследовать понятие коллективного договора;
- раскрыть место коллективного договора в системе источников трудового права;

- рассмотреть содержание и значение коллективного договора;
- провести анализ правоприменительной практики по теме ВКР.

Теоретической основой настоящей выпускной квалификационной работы стали труды отечественных ученых и практиков, посвященные вопросам условий коллективного договора, таких как Н.Г. Александров, З.С. Богатыренко, К.Н. Гусов, Ю.Н. Коршунова, В.М. Лебедев, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский и других.

Методологической основой работы являются метод системного изучения объекта исследования во всех его внутренних и внешних взаимосвязях, метод сравнительно-правового анализа, диалектико-материалистический метод познания правовой действительности, помимо которого были использованы общенаучные, частнонаучные и частноправовые методы.

Нормативную основу исследования составляют Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ.

Структура работы обусловлена темой, целью и задачами исследования, выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, анализа правоприменительной практики по теме ВКР, методической разработки, заключения и списка использованных источников.

1. ПОНЯТИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ЕГО МЕСТО В СИСТЕМЕ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

В соответствии со ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

В настоящее время новым аспектом во взглядах исследователей, а именно М.В. Шихаева, на коллективно-договорное регулирование становится указание на связь понятия коллективного договора (соглашения) с концепцией социального партнерства¹.

По мнению С.Ю. Чуча: «коллективный договор и соглашение неизменно взаимосвязанные акты социального партнерства»².

Социальное партнерство рассматривают в качестве инструмента заключения коллективных договоров (соглашений).

М.В. Молодцов и С.Ю. Головина коллективные переговоры и заключение коллективно-договорных актов определяют, как главную форму социального партнерства, которая направлена, с одной стороны, на достижение социального мира, а с другой – на упорядочение трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, установление условий труда³.

Таким образом, на первое место выдвигается социальное значение договорных актов в сфере труда и отмечается широкий спектр влияния коллективного договора, соглашения на социальную жизнь.

¹ Шихаев М.В. Юридическая сущность коллективных соглашений // Трудовое право. 2015. № 9. С. 56.

² Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации // Омский юридический вестник. 2011. № 19. С. 237.

³ Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России. М.: Фасад, 2013. С.116.

Согласно точке зрения С.А. Алексеева: «главной социальной функцией коллективного договора сейчас является функция защиты работников. Она проявляется в направленности коллективно-договорного акта на защиту, в первую очередь, коллективных интересов работников, а не работодателя. При этом коллективно-договорный акт является своеобразным инструментом обеспечения справедливости и равенства работников в трудовых отношениях; основным документом, регулирующим вопросы оплаты труда и занятости, обеспечения социальных гарантий работников»¹.

В то же время, стоит согласиться с мнением А.Л. Анисимова, который утверждает, что: «широкая сфера действия коллективного договора не позволяет рассматривать его в качестве обычной гражданско-правовой сделки, если характеризуя юридическую силу договора, в соответствии с цивилистическими догмами, волеизъявлениями обязываются и управомачиваются только их участники или, по крайней мере, индивидуально определенные лица, то коллективно-договорной акт распространяет свое действие и на тех работников, которые не имели прямого отношения ни к его разработке, ни к его одобрению. Да и цели, которые преследуются названным актом, совершенно иные»².

Говоря о понятии коллективного договора, нужно учитывать позицию законодателя, который в ст. 9 ТК РФ устанавливает, что регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, осуществляется в договорном порядке путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Кроме того, по мнению Ю.П. Орловского: «закрепляя принципы социального партнерства, законодатель также исходит из договорного

¹ Алексеев С.В. Актуальные вопросы регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2. С. 42.

² Анисимов А.Л. Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение // Трудовое право. 2013. № 13. С. 19.

характера коллективно-договорных актов, поскольку в качестве одного из основных принципов называется принцип равноправия сторон. Стороны обладают равными правами по участию в коллективных переговорах, в обсуждении вопросов, касающихся труда. При этом каждая из сторон может выступить в качестве инициатора заключения коллективно-договорного акта, выставить для обсуждения тот или иной вопрос, свободно изложить свое мнение, участвовать в совместном принятии решений»¹.

Фиксация в законе правила, согласно которому структура коллективного договора должна определяться сторонами на консенсуальной основе, отражая их согласованную позицию, еще раз указывает на то, что в его основе лежит соглашение сторон.

Поэтому в число основных принципов законодатель включил и принцип свободы выбора вопросов для обсуждения, свободу дискуссий, что, безусловно, является необходимым условием для полноценного взаимодействия сторон, согласования их интересов.

Однако, как правильно отмечает А.Ф. Нуртдинова: «свобода выбора вопросов для обсуждения не означает, что стороны могут вынести на обсуждение проблемы, не связанные с трудом, его организацией, условиями и т.п.»².

По мнению М. Комбарово³, предмет коллективных переговоров определяется с учетом цели их проведения – регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, с учетом компетенции работодателя и прямых предписаний закона,

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный краткий) / под ред. Ю.П. Орловского. М.: КОНТРАКТ, 2015. С. 84.

² Нуртдинова А.Ф. Социальное партнерство в Трудовом кодексе Российской Федерации // Хозяйство и право. 2015. № 4. С.20.

³ Комбарова М. Источники трудового права // Трудовое право. 2014. № 5. С. 59.

При этом закон не возлагает на стороны обязанности вести коллективные переговоры, заключать коллективный договор или соглашение.

Взаимодействие в системе социального партнерства должно осуществляться добровольно. В связи с этим и обязательства по коллективно-договорному акту стороны должны принимать на себя добровольно.

На договорную основу возникающих при заключении коллективно-договорного акта правоотношений указывает не только российское законодательство, но и международные правовые документы.

Так, Рекомендация № 91 Международной организации труда «О коллективных договорах» (Принятая в г. Женеве 29.06.1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ)¹ определяет коллективный договор, как письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями трудящихся или, при отсутствии таких организаций, представителями самих трудящихся, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны.

Что касается зарубежных стран, то, по мнению В.Н. Толкуновой, в большинстве из них (Германия, Франция, Финляндия, Австрия и другие) коллективные договоры являются юридически обязательными для сторон актами, и только в Великобритании коллективные договоры считаются «джентльменскими соглашениями», которые не имеют юридической силы. Однако они остаются таковыми до тех пор, пока стороны специально не

¹ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1042 - 1044.

заявят о том, что они желают, чтобы соглашение было юридически обеспечено, хотя это встречается крайне редко¹.

Иными словами, в зарубежных странах коллективный договор представляет собой соглашение сторон (работодателей и работников), носящее обязательный характер для его участников и регулирующее в нормативном порядке существенные социально-трудовые аспекты деятельности на конкретном предприятии, организации, учреждении или в отдельно взятой отрасли производства².

Таким образом, в развитых зарубежных странах коллективные договоры признаются источниками трудового права.

В этой связи интересным представляется вопрос об отнесении коллективного договора по российскому трудовому праву к числу источников трудового права.

Дело в том, что согласно точке зрения А. Савельевой: «российская юридическая литература традиционно относит коллективный договор к локальным нормативным актам»³.

Такая позиция также была представлена и на законодательном уровне, а именно в утратившем на сегодняшний день Кодексе законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971)⁴, о том, что коллективный договор относится к числу локальных нормативных актов, следует норм содержащихся в ряде статей закона.

Так, в силу ч. 2. ст. 80 КЗОТ РСФСР вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала

¹ Толкунова В.Н. Трудовое право. М.: Эксмо, 2012. С. 126.

² Закалюжная Н.В. Дополнительные элементы содержания трудового отношения в российском и зарубежном законодательстве // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 3. С. 107.

³ Савельева А. Коллективные трудовые соглашения // Трудовое право. 2015. № 6. С. 19.

⁴ Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 5. Ст. 1007.

предприятия, учреждения, организации определялись самостоятельно и фиксировались в коллективных договорах, иных локальных нормативных актах.

Таким образом, законодатель приравнивал коллективный договор к локальным нормативным актам.

Что касается современного законодательства, то, исходя из анализа норм ТК РФ, следует, что законодатель формально не относит коллективный договор к числу локальных нормативных актов. Так, например, ч. 4. ст. 96 ТК РФ говорит, что порядок работы в ночное время творческих работников может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

По мнению Г.С. Скачковой, указанная норма показывает, что ТК РФ отграничивает коллективный договор от локальных нормативных актов.

Также стоит отметить, что в ст. 5 ТК РФ, устанавливающей перечень и соотношение по юридической силе источников трудового права, коллективный договор не назван, в настоящей статье перечисляются лишь локальные нормативные акты.

Таким образом, возникает вопрос: является ли коллективный договор источником трудового права и относится ли он к числу локальных нормативных актов?

По мнению Е.А. Чудовой: «отрицать нормативность условий коллективного договора невозможно, поскольку законодатель, давая определение коллективного договора в ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации, называет его правовым актом, регулирующим определенную группу отношений, а именно: социально-трудовую»¹.

Согласно юридическому словарю: «Правовой акт, регулирующий какую-либо группу общественных отношений, всегда должен содержать в

¹ Чудова Е.А. Законодательство о коллективном договоре // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 3. С. 33.

себе нормы права – правила общего характера, обладающие обязательностью. В противном случае он будет рассчитан лишь на одноразовое применение и никакой ценностью с точки зрения функции регулирования обладать не будет»¹.

Таким образом, законодатель, определяя коллективный договор через правовой акт, тем самым декларирует его нормативный характер и, следовательно, относит его к источникам права.

Коллективный договор, будучи нормативным актом, носит локальный характер, поскольку является результатом правотворческой деятельности социальных партнеров, осуществляемой в пределах организации, предприятия, учреждения.

Между тем, в ТК РФ к локальным правовым актам причисляются лишь акты, принятые работодателем. Вероятно, этим законодатель хотел подчеркнуть превосходство по юридической силе коллективного договора над другими локальными правовыми актами, принимаемыми работодателем.

Так, в ч. 1. ст. 8 Трудового Кодекса Российской Федерации говорится о том, что работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В соответствии с ч. 4. ст. 8 ТК РФ нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, не подлежат применению.

¹ Большой юридический словарь / отв. ред. Додонов В. Н., Ермаков В. Д., Крылова М. А. М., 2011. С. 551.

Таким образом, можно сделать вывод, что законодатель наделяет коллективный договор более высокой юридической силой, чем локальный нормативный акт, принятый единолично работодателем.

Стоит согласиться с точкой зрения Г.В. Хныкина, который отмечает: «такой подход законодателя к указанию преваляющей силы коллективного договора вряд ли можно считать оправданным, так как он лишь косвенно указывает на превосходство правовых норм коллективного договора над нормами, содержащимися в иных локальных нормативных актах»¹.

Таким образом, для решения вопроса о причислении коллективного договора к числу локальных нормативных актов следует внести изменения в ч. 1. ст. 5 ТК РФ и изложить ее в следующей редакции: «Статья 5. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления;
- нормативными договорами в том числе коллективным;
- иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права».

Итак, современный коллективный договор – это нормативный правовой договор, содержащий принципы и нормы права, регулирующий социально-трудовые отношения.

Внесение соответствующих изменений в ст. 5 ТК РФ позволит однозначно трактовать понятие коллективного договора как локального договора и считать его источником трудового права, что будет в полной мере отвечать тенденциям регулирования трудовых, коллективных отношений.

¹ Хныкин Г.В. Систематизация источников трудового права // Законодательство. 2015. № 10. С. 32.

2. СОДЕРЖАНИЕ И ЗНАЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

По своей правовой сущности коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации, у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

В условиях перехода к рыночным экономическим отношениям правовая сущность коллективного договора неоднозначна.

По мнению В.Л. Шарифуллина: «правовая сущность коллективного договора в сфере трудовых отношений построена на двух началах:

- 1) на идее автономии, управленческой суверенности организации в сфере труда, осуществляемой ее главой (собственником, предпринимателем);
- 2) на участии профсоюза или иного представительного органа работников в урегулировании социально-трудовых отношений»¹.

Согласно ст. 41 ТК РФ, содержание и структура коллективного договора определяются сторонами, в коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- форма, система и размер оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

¹ Шарифуллин В.Р. Частноправовое регулирование трудовых отношений. Казань, 2012. С. 33.

- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами¹.

С точки зрения М.А. Драчук: «содержание коллективного договора тесно связано с его функциями и конкретизирует их»².

Однако вопрос соотношения функций и содержания коллективного договора мало исследован в литературе, так как обычно внимание посвящается только одному из этих явлений, как правило функциям.

Логичным было бы согласиться с мнением М.А. Драчук, которая отмечает, что любая из функций коллективного договора должна проявляться в той или иной группе его условий (содержаний).

По мнению Ю.П. Орловского: «обычно условия (положения) коллективного договора делят на три группы:

¹ Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. В.Л. Гейхман. М.: Юрайт, 2016. С. 76.

² Драчук М.А. Функции и содержание трудового договора // Трудовое и социальное право. 2014. № 13. С. 116.

- нормативные,
- обязательственные;
- информационные»¹.

Е.М. Стриж выделяет лишь две: нормативные и информационные².

Функций коллективного договора выделяют намного больше, хотя, по сути, если именно они проявляются в содержании коллективного договора, их должно быть меньше.

В частности, С.П. Басалаева выделяет следующие функции коллективного договора³:

- функция конкретизации законодательства о труде и восполнения пробелов в праве;
- нормотворческая, регулятивная, защитная (охранительная), стимулирующая функция;
- функция улучшения положения работников;
- производственная (или экономическая) функция;
- социально-партнерская, организационная, информационная, образовательная (в основном в сфере охраны труда, повышения квалификации и аттестации) и воспитательная (дисциплина труда и поощрительные правоотношения).

Стоит соотнести между собой функции и условия коллективного договора, стоит начать с так называемых условий.

Условия коллективного договора не вырабатываются сторонами, а отбираются ими из действующего законодательства, актов социального

¹ Правовое регулирование коллективных договоров в России и некоторых зарубежных странах: монография / отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, 2015. С. 87.

² Стриж Е.М. Особенности становления и развития социального партнерства в России / Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М., 2013. С. 11.

³ Басалаева С.П. Правовая природа коллективного договора. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Санкт-Петербург, 2014. С. 9.

партнерства более высокого уровня (отраслевых, региональных) в той части, в какой они содержат общие нормы по вопросам регулирования труда, социально-экономических и профессиональных отношений, характерных и для работников данной организации.

М.В. Блинова отмечает: «при наличии в тексте коллективного договора только условий этот акт следует признать незаключенным. Ничего нового к юридической силе законодательной нормы данное соглашение добавить не может, и потому принимать его в особом порядке бессмысленно. В конце концов, можно просто распечатать текст ТК РФ или иного нормативного правового акта и вывесить его у входа в организацию. К примеру, неверным было бы включать в текст коллективного договора положения из области охраны труда работников. Этот институт трудового права ближе всего к праву административному и содержит набор императивных правил, «улучшение» действия которых по отношению к работнику крайне сомнительно. Однако в целом существование информационных положений коллективного договора особого вреда, как правило, не приносит»¹.

Согласно ст. 41 ТК РФ проблема будет иметь место в случае, если «в обмен» на те условия коллективного договора, которые взяты из законодательства, работники откажутся от своего права на забастовку. Такой отказ является уже обязательственным условием и потому предполагает взаимность сделки. А работодатель и без коллективного договора обязан соблюдать законодательство о труде. Поэтому такой отказ от забастовки следует считать недействительным как сделанный вне встречной обязанности работодателя соблюдать соответствующие условия коллективного договора, поскольку таковых просто нет, а имеются только нормы законодательства.

¹ Блинова М.В. Условия коллективного договора в трудовом праве // Кадровик. 2016. № 9 (136) С. 171.

Следовательно, стоит согласиться с точкой зрения Н.С. Джиева: «обязательственные условия коллективного договора – это проявление его особой юридической природы. Обязательственным условиям должна соответствовать социально-партнерская функция коллективного договора, так как все обязательства работодателя предполагают встречный отказ работников от проведения забастовки на срок действия договора при надлежащем соблюдении его положений»¹.

Вышеуказанную позицию также поддерживал К.Н. Гусов, отметив, что стимулирующая функция коллективного договора и функция улучшения положения работников выступают социально-партнерской функцией, с оговоркой, что, если в коллективном договоре есть только материальные и нематериальные предоставления работникам без их встречного коллективного социально-партнерского обязательства, в таком случае договор, получившийся в результате локальный акт, охарактеризовать было бы неверным².

В таком случае получается обычный односторонний локальный акт, мнение работников по которому высказано в форме согласия, т.е. самым бесспорным способом.

В связи с изложенным под вопросом оказываются в коллективном договоре нормативные условия (положения).

Обычно в литературе они понимаются как локальные нормы права, установленные сторонами в коллективном договоре в пределах их компетенции³.

Чтобы понять их отличие от обязательственных условий, следует рассмотреть классификацию норм права, предложенную Л.С. Маври, – их

¹ Джиев Н.С. К вопросу о правовом аспекте коллективного договора // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 5. С. 91.

² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) (7-е издание, переработанное и дополненное) / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2012. С. 36.

³ Семенухин В.В. Трудовой договор (отношения). М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2015. С. 252.

деление на материальные и нематериальные (организационные, процедурные и процессуальные)¹.

Материальные нормы устанавливают (закрепляют) права и обязанности субъектов, нематериальные – порядок их реализации.

Также, кроме указанных норм, по мнению А.Л. Зайцевой, стоит усматривать нормы нематериального характера, так как материальные нормы – это содержание взаимных обязательств сторон коллективного договора², стоит согласиться с указанным мнением, поскольку косвенно об этом говорится в ч. 2 ст. 41 ТК РФ, где упоминается о взаимных обязательствах работодателя и коллектива, их функция – это конкретизация законодательства.

Некоторые ученые полагают, что конкретизация законодательства возможна только в пределах, предусмотренных централизованной нормой. Так, В.И. Смолярчук указывает: «локальные нормы приобретают юридическую силу, если они приняты в установленном порядке и если есть общая норма, которая предоставляет администрации и профсоюзному комитету право на принятие конкретной локальной нормы»³.

Тем не менее, В.Г. Самигуллин пришел к выводу, что локальное регулирование не сводится только к конкретизации общегосударственных правовых норм, а может также предполагать восполнение пробелов в праве, особенно тех, которые законодатель намеренно оставляет в частноправовых нормах и нормативных актах⁴.

Стоит придерживаться точки зрения В.Г. Самигуллина, что обусловлено общедозволительным типом правового регулирования

¹ *Маври Л.С.* Коллективный договор. Цивилистическое исследование. Ярославль, 2011. С. 26.

² *Зайцева А.Л.* Нормативно-правовые договоры в системе источников информационного права // Юрист. 2015. № 10. С. 147.

³ *Смолярчук В.И.* Источники советского трудового права // Государство и право. 2011. № 78. С. 113.

⁴ *Самигуллин В.К.* Локальные нормы и их виды // Правоведение. 2012. № 2. С. 39.

большинства институтов современного трудового права, и стоит считать, что в коллективном договоре может проявляться функция конкретизации законодательства о труде и восполнения пробелов в праве.

Представляется, что для нематериальных норм трудового права больше подходит другой локальный акт – правила внутреннего трудового распорядка.

Родство правил внутреннего трудового распорядка с коллективным договором следует из части второй ст. 190 ТК РФ, где сказано, что правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору.

В связи с этим обстоятельством еще одна проблема требует своего разрешения: какую именно норму нематериального характера работодатель не может принять единолично в правилах внутреннего трудового распорядка.

По существу, при отсутствии в организации коллективного договора или при отсутствии соответствующей договоренности с работниками работодатель вправе принимать локальные правила в виде единоличных установлений.

Поэтому функция конкретизации законодательства о труде и восполнения пробелов в праве является общей функцией всех локальных актов и не имеет никакой специфики применительно к коллективному договору.

Таким образом, стоит согласиться с мнением М.А. Драчук, которая отмечает, что «организационные условия коллективного договора – это не условия самого соглашения как основания для правоотношений, а признаки текста документа и следствие сложившихся правил юридической техники его создания. И все остальные функции коллективного договора – это либо функции права (регулятивная и охранительная, или защитная), либо функции отрасли трудового права (производственная, или экономическая), либо признаки эффективности действия правовых норм (так называемая

воспитательная функция и образовательная), либо признаки деятельности сторон коллективного договора (нормотворческая функция)»¹.

Следовательно, собственная функция у коллективного договора (так же, как и видов его условий) одна – социально-партнерская. Она отвечает за существование в организации «социального мира», но является при этом эффективным средством подавления социальных конфликтов и может «запутывать» работников в существе своего истинного предназначения.

Таким образом, содержанием коллективного договора выступает совокупность всех его условий, которые определяются сторонами.

Содержанием с точки зрения Ю.П. Орловского могут выступать и нормы о рабочем времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков, отказа от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора и другие вопросы, определенные сторонами².

Указанные элементы представляют примерный перечень, обязательств, которые могут включаться в этот акт, и носят рекомендательный характер.

Что касается значения коллективного договора, то с точки зрения С.В. Макаровой: «коллективный договор обладает средствами стимулирования трудовой активности работников. С учетом экономических возможностей организации этот локальный документ может пробудить интерес работников к творческому и производительному труду путем установления моральных и материальных стимулов в виде дополнительных отпусков, надбавок и доплат к основной заработной плате, льгот и компенсаций. Квалифицированная

¹ Драчук М.А. Функции и содержание трудового договора // Трудовое и социальное право. 2014. № 13. С. 121.

² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) (6-е издание, исправленное, дополненное и переработанное) / отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: ИНФРА-М, 2014. С. 126.

разработка этого акта позволит заложить в нем значительные возможности для стимулирования социально активных работников»¹.

В механизме правового регулирования условий труда на современном этапе экономического развития России коллективному договору отводится особая защитная роль, которая проявляется в повышении гарантий трудовых прав работников.

По мнению В.А. Тарасовой, «значение коллективного договора в регулировании условий труда определяется не только его регулятивными функциями, но и тем влиянием, которое он оказывает на правосознание и развитие системы российского трудового права. Более непосредственное влияние коллективный договор оказывает на правовую психологию – чувства, настроения, привычки, возникающие у конкретной социальной группы по поводу правовых явлений, к примеру, у работников, участвующих в коллективно-договорном процессе. При этом повышается уровень осознания ими социальных проблем, формируются навыки ведения конструктивного диалога, расширяется их кругозор»².

Согласно ст. 24 ТК РФ одним из основных принципов заключения коллективных договоров является свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих их содержание, настоящий принцип отражает сущность коллективно-договорного метода правового регулирования трудовых отношений, а, следовательно, влияет на повышение уровня трудовых прав сторон по сравнению с действующим законодательством.

Таким образом, на основании вышеизложенного только достаточно полный и содержательный коллективный договор может стать надежной

¹ Макарова С.В. Роль коллективного договора в регулировании трудовых отношений // Вестник Челябинского государственного университета. 2011. № 4 (219). С. 52.

² Тарасова В.А. Предмет и понятие локальных норм права // Правоведение. 2008. № 4. С. 91.

правовой основой для обеспечения надлежащих условий труда, в том числе и его оплаты, в конкретной организации.

Это и отмечает А.С. Лада: «коллективный договор может обеспечить устойчивые отношения между коллективом работников организации и работодателем (его представителем), ясно обозначая права и обязанности сторон»¹.

По мнению М.Ф. Ворониной, «наличие в коллективном договоре нормативных, информационных, обязательственных и организационных условий свидетельствует о его смешанной юридической природе, где:

– нормативные условия предполагают правила поведения для неограниченного круга участников трудовых отношений в организации. Эти правила не ограничены временными рамками (в пределах срока действия коллективного договора) и не погашаются при реализации субъективных прав и исполнении юридических обязанностей, например, право на дополнительный отпуск или дополнительное вознаграждение за непрерывный стаж работы в организации;

– информационные условия связаны с действующими нормами трудового права, касающимися участников трудовых отношений, например, правом работника на дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда;

– обязательственные (облигаторные) условия касаются конкретных участников трудовых отношений, отдельного случая, эти обязательства погашаются исполнением;

– организационные условия обеспечивают процедуру и реализацию норм (в том числе локальных) трудового права, например, порядок

¹ Лада А.С. Коллективный договор по современному российскому трудовому законодательству: автореф. дис. канд. юрид. наук. Владивосток, 2011. С. 3.

подготовки проекта коллективного договора, разрешение разногласий при переговорах»¹.

Не случайно М.Ф. Воронина пришла к такому убеждению, поскольку в научной литературе коллективный договор определяется как особый локальный нормативный акт, который может решать весь комплекс отношений, связанных с применением труда в конкретной организации.

Данное мнение и подтверждается А.Л. Анисимовым, который отмечает: «юридическая сила коллективного договора в Российской Федерации как локального нормативного правового акта выражается:

- 1) в праве работников требовать применения к ним закрепленных в соответствующих коллективных договорах условий труда, установленных в общих или специальных локальных нормах;
- 2) признании принципа неотменяемости коллективно-договорных условий труда индивидуальными трудовыми договорами и соглашениями;
- 3) юридической ответственности конкретных субъектов трудового права за нарушение коллективно-договорных норм»².

Таким образом, приоритетная роль коллективного договора в иерархии локальных нормативных правовых актов обусловлена его договорным порядком, широким кругом социально-трудовых отношений, составляющих предмет его регулирования.

В содержание коллективного договора включаются нормативные, обязательственные, информационные и организационные условия.

Коллективный договор является базой для нормативного регулирования социально-трудовых отношений организации, поскольку основная масса локальных нормативных правовых актов приводится в качестве приложений к нему.

¹ Воронина М.Ф. Договор как источник права: теоретико-правовой аспект: автореф. дис. канд. юрид. наук. Санкт-Петербург, 2014. С. 17.

² Анисимов А. Л. Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение // Трудовое право. 2016. № 2. С. 288.

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ ВКР

Как следует из постановления Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 № 2-П «По делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И.Г. Труновой» коллективный договор является одним из основных документов, регулирующих отношения работника и работодателя. Его назначение – предоставить различные гарантии и компенсации для работников как материального, так и не материального характера¹.

Во многих случаях содержание коллективного договора точно повторяет содержание Трудового кодекса РФ и не предлагает работникам ничего сверх того.

Но некоторые компании готовы предоставить своим работникам и дополнительные отпуска, и бесплатные проезды, и дополнительную материальную поддержку.

К сожалению, в некоторых случаях работодатель не готов выполнить взятые на себя обязательства. И тогда спор решает суд, но в соответствии с постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»² при принятии искового заявления судьей необходимо определить, вытекает ли спор из трудовых правоотношений, т.е. из таких отношений, которые основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой

¹ Вестник Конституционного Суда РФ. 2012. № 2.

² Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 15 ТК РФ), а также подсудно ли дело данному суду.

Как уже отмечалось, в соответствии со ст. 40 ТК РФ, коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Содержание и структура коллективного договора, исходя из положений ст. 41 ТК РФ, определяются сторонами. Данный документ может регулировать любые стороны трудовых отношений работника и работодателя, указанная статья устанавливает, что в коллективном 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, в связи с чем возникает один из видов споров, связанных с реализацией коллективного договора, а именно, работодатель отказывается выплачивать причитающееся работнику по коллективному договору, мотивируя это тяжелым финансовым положением.

Так, согласно апелляционному определению судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда № 33-9847/2015 от 22 сентября 2015 г. на решение Пышминского районного суда Свердловской области по делу № 2-759/2015 от 13.06.2015¹. В. обратился в суд с иском к

¹ Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда № 33-9847/2015 от 22 сентября 2015 г. на решение Пышминского районного суда Свердловской области по делу № 2-759/2015 от 13.06.2015 // Уральский судебный вестник. 2015. № 11.

ООО «Н» о взыскании выплат по коллективному договору. Исковые требования истец обосновал тем, что работал в ООО «Н» с 12.03.1999 по 7.05.2015, уволен в связи с уходом на пенсию. На момент обращения в суд работодатель не произвел ему выплаты, предусмотренные коллективным договором, а именно: материальную помощь на оздоровление и единовременное пособие. Представитель ответчика исковые требования не признал. Пояснил, что согласно коллективному договору социальные выплаты производятся при условии наличия у организации денежных средств.

В настоящее время у организации отсутствует финансово-экономическая возможность для осуществления данных выплат. Вместе с тем подтверждает, что работодатель производил выплаты отдельным работникам. При этом работодатель исходил из особых личных обстоятельств этих работников, доказательств тому предоставить суду не может. Суд приходит к следующему. Из материалов дела следует, что истец состоял в трудовых отношениях с ответчиком и уволен в связи с выходом на пенсию.

Как установлено судом, в ООО «Н» действует Коллективный договор, принятый 02.03.2010. Пунктом 7.1.1 Коллективного договора предусмотрена обязанность работодателя оказывать материальную помощь на оздоровление к ежегодному основному оплачиваемому отпуску один раз в год работникам, отработавшим не менее двух календарных лет в Обществе. Пунктом 7.1.10 Коллективного договора установлено, что работодатель обязуется производить выплату единовременного пособия работникам при наличии непрерывного стажа работы в ООО «Н» 10 и более лет, увольняющимся из ООО «Н» впервые в связи с выходом на пенсию. До настоящего времени истцу не выплачены суммы, установленные приведенными пунктами Коллективного договора.

Право истца на получение единовременного пособия подтверждается справкой, составленной бухгалтерией. Свои возражения против исковых требований ответчик обосновал тем, что в настоящее время у ООО «Н» отсутствуют денежные средства на выплаты по коллективному договору. Данные доводы ответчика не могут быть приняты во внимание судом по следующим основаниям.

Судом установлено, что ответчик в период с 2010 по 2015 г. включительно продолжал исполнять условия коллективного договора в части социальных выплат отдельным работникам, что подтверждается справками, имеющимися в деле. Доводы ответчика об отсутствии денежных средств у организации не свидетельствуют о том, что указанные выплаты не могут быть произведены также и истцу. Как пояснил в судебном заседании представитель ответчика, в 2010 г. всем работникам было объявлено, что выплаты по коллективному договору временно приостановлены и при поступлении денежных средств всем работникам задолженность в этой части будет погашена. Вместе с тем работодатель продолжал производить социальные выплаты отдельным работникам. Ответчик не предоставил суду доказательств того, что истец был уведомлен о том, что выплаты по коллективному договору возобновлены и он имеет право обратиться с заявлением о выплате причитающихся ему сумм. Учитывая то, что работодатель намеренно ввел работников в заблуждение о приостановлении действия коллективного договора в части выплат, продолжая при этом выполнять его условия выборочно, суд считает очевидным злоупотребление правом со стороны ответчика. Иск удовлетворен.

В данном примере работодатель сам создал условия, ставшие причиной удовлетворения иска работника. Формулировка статьи допускает возможность ссылаться на тяжелое финансовое положение и данный довод может быть принят во внимание судом, но наличие сведений о

производимых другим лицам выплатах позволили суду усомниться в приводимых аргументах и не принимать их во внимание.

Кроме того, работодатель обязан подтвердить факт трудного финансового положения, если он ссылается на данное обстоятельство, как на причину, по которой выплаты не могли производиться.

Указанное решение оставлено в силе судом апелляционной инстанции.

Подобное решение было постановлено Серовским районным судом Свердловской области по делу № 2-2721/2014 от 27.12.2014, где истец Калугин А.С. обратился в суд с иском к ОАО «Серовская энергетическая компания» о взыскании денежных средств и компенсации морального вреда. Ответчик был уволен в порядке перевода в ОАО «Серовская ГЭС»¹. Общий трудовой стаж работы в ОАО «СЭК» составил более 14 лет. В соответствии с Положением о едином социальном пакете, являющемся приложением к коллективному договору на 2010-2015 гг., ему полагается социальная выплата в виде денежной компенсации, которую ответчик ему не выплатил. В предыдущие годы предприятием единый социальный пакет выплачивался всем обратившимся работникам. Просит взыскать с ответчика в его пользу денежную компенсацию. В судебное заседание истец не явился, заявил письменное ходатайство о рассмотрении дела в его отсутствие. Представители ответчика исковые требования не признали, мотивируя тем, что денежные выплаты по единому социальному пакету производятся за счет и в пределах лимитов, утвержденных руководством, а также за счет чистой прибыли предприятия. Истец обратился с заявлением о выплате единого социального пакета, в чем ему было отказано в связи с тем, что лимит, установленный для выплаты единого социального пакета, был полностью использован. Во втором полугодии <....> г. с заявлениями о выплате единого

¹ Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда № 33-3579/2015 от 20 февраля 2015 года на решение Серовского районного суда Свердловской области по делу № 2-2721/2014 от 27.12.2014 // Судья. 2015. № 3. С. 56.

социального пакета обратилось <...> человек, из них данный пакет был выплачен <...> увольняющимся работникам. Выплата производилась работникам, имеющим приоритетное право на получение единого социального пакета, а именно работникам пенсионного возраста, имеющим наибольший стаж работы. Кроме того, по итогам деятельности за <...> г. ОАО «СЭК» не имело прибыли. Заслушав представителей ответчика, исследовав материалы дела, суд приходит к нижеследующему. На основании п. 1.4 Положения денежная выплата производится за счет и в пределах средств, предусмотренных на эти цели в утвержденном РЭК тарифе на электроэнергию и имеющейся чистой прибыли. В соответствии с п. 2.6 преимущественным правом на получение денежной компенсации имеют инвалиды, работники с наибольшим стажем работы и лица, передавшие свое жилье ОАО «СЭК» или администрации поселка. Истец обратился к ответчику с заявлением о выплате ему единого социального пакета, в чем ему было отказано. В ОАО «СЭК» размер денежных средств, предусмотренных на выплаты единого социального пакета во втором полугодии <...> г., составил <...>, при этом к ответчику с заявлениями о выплате данной денежной компенсации обратились <...> работников, из них данная выплата была произведена <...> работникам в общем размере <...>

Таким образом, денежные средства, предусмотренные на выплату единого социального пакета, выплачены полностью.

В соответствии с п. 1.2 Положения выплата единого социального пакета направлена на решение задач по переселению пожилых и престарелых лиц, проживающих в районах Крайнего Севера, в другие регионы. Как указывалось выше, ответчиком установлено преимущественное право на получение единого социального пакета тем работникам, у которых более продолжительный стаж работы. Согласно представленных ответчиком сведений стаж работы работников, которым во втором полугодии <...> г. выплачен единый социальный пакет, составляет от 19 до 35 лет, за

исключением работника В., стаж работы которого составил, также как и у истца, <...> лет. Суд соглашается с доводами представителей ответчика и приходит к выводу о том, что В. имел преимущественное, по сравнению с истцом, право на получение единого социального пакета, принимая во внимание п. 1.2 Положения, так как В., который родился в <...> году, старше истца, который родился в <...> году. Суд также учитывает, что единый социальный пакет В. был выплачен в августе <...> г., а истец обратился к ответчику с заявлением о выплате единого социального пакета в <...>. Суд, принимая во внимание то, что денежные средства, предусмотренные для выплаты единого социального пакета, в настоящее время ответчиком израсходованы, а Положение связывает его выплату с наличием денежных средств, считает необходимым отказать в удовлетворении исковых требований в полном объеме. В иске отказано.

В данном примере ответчик также ссылается на отсутствие финансовой возможности производить выплаты по коллективному договору, но данное обстоятельство принято судом во внимание, поскольку в самом коллективном договоре возможность производить выплаты ставится в зависимость от наличия денежных средств.

Также коллективным договором предусмотрено разграничение в порядке выплат, что также способствовало принятию судом положительного для работодателя решения.

Поскольку статья ТК РФ, регламентирующая содержание коллективного договора, содержит оговорку, что любые дополнительные выплаты могут устанавливаться работодателем с учетом его финансово-экономического положения, то ничего мешает работодателю прописать в нем порядок выплат, установить преимущественное право на их получение или прямо указать, в каких случаях выплаты производиться не будут.

Тогда в суде у работодателя будет больше шансов добиться положительного для себя решения.

Согласно решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 31.05.2011¹. Истец М. обратилась в суд с иском к ОАО «РЖД», указала, что она работала в должности бригадира железнодорожного транспорта депо Сортировочный. В связи с выходом на пенсию был оформлен приказ о ее увольнении. Затем ее вновь оформили на должность бригадира, с которой она уволилась по собственному желанию. Согласно коллективному договору работодатель производит ежегодную выплату единовременного поощрения за добросовестный и многолетний труд в компании, учитывающий общий стаж работы в организациях и предприятиях ж.т, кроме того, к коллективному договору имеется Приложение № 16: Положение о единовременном поощрении работников Центральной дирекции по ремонту грузовых вагонов, ведущих здоровый образ жизни и не имеющих дней временной нетрудоспособности по итогам работы за год.

Согласно п. 1.1 Положения право на поощрение имеют работники, состоящие в списочном составе Центральной дирекции по ремонту грузовых вагонов по состоянию на последнее число отчетного года и не имеющие в течение года дней временной нетрудоспособности и нарушений, предусмотренных п.п. 2.5 и 2.6 положения.

Согласно п. 2.1 ей, как работнику, имеющему право на поощрение при стаже свыше 20 лет, должно выплачиваться поощрение в размере 3 МРОТ.

Представитель ответчика с исковыми требованиями не согласился, пояснив, что истец работала в должности бригадира депо Сортировочный. В связи с выходом на пенсию по собственному желанию истец была уволена из депо. <...> истец была принята ВЧДр-3 Сортировочный на должность бригадира и проработала в должности вплоть до увольнения по собственному желанию.

¹ Решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 31.05.2011 по делу № 2-3579/2011 // <http://sudact.ru/regular/doc/okdcPkn28qWq/> (дата обращения 23.01.2017).

В <...> истица обратилась в адрес ВЧДр-3 Сортировочный с заявлением, в котором просила разъяснить в письменной форме о причинах невыплаты поощрения согласно Положению о единовременном поощрении за здоровый образ жизни. В ответ на заявление истицы была предоставлена справка по стажу, согласно которой у истицы стаж составляет 3 года 2 месяца.

Таким образом, имеющегося у истца стажа, согласно п. 2.1 Положения, недостаточно для выплаты поощрения, т.к. оно выплачивается работникам, имеющим стаж от 5 лет. Выслушав доводы сторон, суд пришел к выводу, что доводы ответчика о том, что стаж истца «М» при назначении вознаграждения за здоровый образ жизни должен быть «непрерывным» и что при назначении данного вида вознаграждения следует применить аналогию с начислением вознаграждения за преданность компании, суд считает необоснованными, поскольку, исходя из буквального толкования коллективного договора, а также Приложения № 16, вознаграждение за здоровый образ жизни выплачивается «при стаже работы свыше 20 лет – три оклада».

В данном Приложении «непрерывность» стажа при начислении данного вида вознаграждения не усматривается, в отличие от начисления вознаграждения за преданность компании.

Кроме того, истец «М» уволена в связи с уходом на пенсию и имеет непрерывный стаж работы на транспорте на момент увольнения 39 лет 4 мес. 29 дней, в связи с чем ей выплачено вознаграждение за преданность компании.

Данный факт не отрицал представитель ответчика в судебном заседании.

Таким образом, косвенно ответчик сам признавал, что у истца стаж работы более 20 лет, так, выплачивая вознаграждение за преданность компании, ответчик исходил из общего стажа истца – 39 лет, при этом «непрерывность стажа» учтена не была.

Таким образом, поскольку стаж истца составляет более 39 лет, в соответствии с коллективным договором, а также Приложением № 16, истцу «М» подлежит начисление и выплата единовременное вознаграждение работников, ведущих здоровый образ жизни и не имеющих дней временной нетрудоспособности.

Иск удовлетворен.

Из данного примера видно, что работодатель неверно рассчитал трудовой стаж сотрудника, посчитав, что при увольнении из одного структурного подразделения и переходе в другое он прерывается и начинает исчисляться заново. При этом работодатель производит другую выплату, учитывая стаж работы до увольнения и считая его как непрерывный.

Также в практике коллективных споров нередки ситуации, когда требования выдвигает коллектив, так следует из решения № 2-996/2015 Талицкого районного суда Свердловской области от 22 сентября 2015 г. по иску В, К, Т, Ж. к ООО «СУ-6» о защите трудовых прав¹, где из решения следует, что требования выдвигает коллектив, объединение рабочих, которые в рамках ТК РФ не обладают правами представительного органа, т.е. не имеют права выдвигать какие-либо требования от имени всего персонала, объявлять забастовки или заставлять (понуждать) работодателя принять участие в примирительных процедурах. В данном случае суд указал, что истцы были не правомочны обращаться в суд, поскольку в силу норм ТК РФ под понятие «представительный орган работников», представляет интересы лишь части коллектива – сотрудников, входящих в его состав. На этом основании суд отказывает в удовлетворении заявленных исковых требований.

¹ Решение № 2-996/2015 Талицкого районного суда Свердловской области от 22 сентября 2015 г. по иску В, К, Т, Ж. к ООО «СУ-6» о защите трудовых прав // Банк судебных решений Талицкого районного суда Свердловской области <http://talicky.svd.sudrf.ru> (дата обращения 23.01.2017).

Также из апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда № 33-236/2016 от 12.03.2016 на решение Кировского районного суда гор. Екатеринбурга от 28.01.2016 по иску МО РФ «Защита» к ПАО «ЭнергоСоюз» о признании наличия коллективного трудового спора и понуждении работодателя принять участие в примирительных процедурах по его разрешению¹, следует, что в обоснование иска истец указал, что конференция работников приняла решение выдвинуть ряд требований к ответчику в связи с нарушением им условий коллективного договора. Поэтому истец обратился в адрес завода с указанными требованиями, однако работодатель отклонил требования трудового коллектива об участии в примирительной комиссии.

Суд определил, что истец не является надлежащей профсоюзной организацией, которая может выдвигать требования в адрес работодателя относительно проведения коллективных переговоров, заключения или изменения коллективного договора, осуществления контроля за его исполнением от имени работников предприятия.

В силу ст. 31 ТК РФ надлежащей профсоюзной организацией является только первичная организация – профсоюз машиностроителей, объединяющая более половины работников завода, являющаяся представителем стороны коллективного договора. Как видно из материалов дела, названный профсоюз машиностроителей не участвовал в принятии решений о выдвижении требований, указанных в письме истца, в адрес работодателя от имени всех работников завода. Иной представительный орган, который в соответствии со ст. 31 ТК РФ мог быть сформирован для

¹ Апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда № 33-236/2016 от 12.03.2016 на решение Кировского районного суда гор. Екатеринбурга от 28.01.2016 по иску МО РФ «Защита» к ПАО «ЭнергоСоюз» о признании наличия коллективного трудового спора и понуждении работодателя принять участие в примирительных процедурах по его разрешению // Судья. 2016. № 5 (456).

осуществления полномочий представления интересов всех работников завода, а не представления интересов их незначительной части, не избирался.

При таких обстоятельствах суд отказал в удовлетворении заявленных требований.

Таким образом в практике по-прежнему встречаются споры о признании забастовок незаконными, что свидетельствует не только о популярности такого способа разрешения коллективного спора, как забастовка, но и о постоянстве стремления работодателей признать любую забастовку – и только объявленную, и уже начавшуюся - незаконной.

Довольно часто работники обращаются в суд с исковыми требованиями, по которым суд просто прекращает дело с формулировкой, что данный спор не подлежит рассмотрению как индивидуальный трудовой спор.

Так из определения Свердловского областного суда Свердловской области от 14.09.2016 по делу № 33-17902 на решение Ирбитского городского суда от 10.06.2016, следует, что в ТК РФ отсутствуют нормы, позволяющие работнику оспорить в суде коллективный договор в порядке, установленном для разрешения индивидуальных трудовых споров¹.

Часть споров заключаются в обращении одного работника в интересах всего трудового коллектива без наличия у него полномочий представителя.

Согласно ст. 399 ТК РФ правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со ст. ст. 29 - 31 и ч. 5 ст. 40 ТК РФ.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме, направляются работодателю.

¹ Определение Свердловского областного суда Свердловской области от 14.09.2016 по делу № 33-17902 на решение Ирбитского городского суда от 10.06.2016 // <http://sudact.ru/regular/doc/okdcPkn28qWq/> (дата обращения 23.01.2017).

Статьей 37 ТК РФ предусмотрено три случая, когда профсоюзные организации выступают от имени всех работников данного работодателя.

Однако в практике можно встретить случаи, когда работник обращается в суд с иском об оспаривании локального нормативного акта работодателя (который к тому же может и не быть признан судом таковым), хотя это относится к полномочиям представительного органа работников. В подобных спорах инициатор чаще всего не обладает полномочиями выступать от имени всего коллектива либо превышает свои полномочия или явно ошибается в их объеме.

Согласно решению Коломенского городского суда Московской области от 11.05.2016¹, работница обратилась в суд с иском о признании незаконным и не подлежащим применению приказа работодателя о сокращении штата работников, об отзыве уведомлений работникам об их сокращении. Исковые требования мотивировала тем, что директором предприятия издан приказ о сокращении штата работников, который является незаконным, поскольку вынесен без учета мнения выборного профсоюзного органа, без проведения переговоров с профсоюзом. Кроме того, сокращение штата имеет место в период неразрешенного коллективного трудового спора, что противоречит закону.

Отказывая в удовлетворении требований, суд исходил из того, что само по себе оспариваемое решение работодателя о возможном сокращении численности или штата работников организации не является локальным нормативным актом, для принятия которого необходим учет мнения представительного органа работников. Поскольку ликвидации организации, полной или частичной приостановки производства, изменения формы собственности на предприятии не производилось, поэтому и не требовалось предварительного уведомления профсоюзной организации за три месяца.

¹ Решение Коломенского городского суда Московской области от 11.05.2016 // Судебная практика. 2016. № 10. С. 98.

Кроме того, оспариваемый приказ не нарушает прав работницы, поскольку не содержит императивных норм о расторжении с ней трудового договора. На момент рассмотрения спора не был издан приказ об увольнении истицы, поэтому работодатель не нарушил нормы ст. 415 ТК РФ о запрете на увольнение работников в связи с их участием в коллективном трудовом споре.

Исходя из анализа правоприменительной практики следует, что причиной удовлетворения исковых требований работников, являются ошибки, допущенные самими работодателями.

Коллективный договор – это не просто формальность. К его подготовке нельзя подходить так, словно его наличие ни к чему не обязывает, ведь судебная практика свидетельствует об обратном, следовательно, при составлении коллективного договора работодателю необходимо учитывать не только требования ТК РФ, но и свои финансовые возможности и силы.

Нельзя пока сказать, что все заключаемые коллективные договоры соответствуют нормам законодательства, регулирующего данную область и представляют собой отлаженные механизмы, позволяющие работникам отстаивать свои права, а работодателю остаться при своих «интересах». Но проведённое, посредством сравнительного метода, исследование нескольких коллективных договоров, заключённых в учреждениях социальной сферы (МКУДОД «Талицкая детская школа», БУЧР «Цивильская ЦРБ», ГБУЗ МО «Каширская ЦРБ», ГБУЗ СО «Талицкая ЦРБ», БУЗОО Тюкалинская ЦРБ, ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ») показало, что практически все они разработаны с учётом норм права и методических указаний, и не содержат явных нарушений, способных ущемить и нивелировать права работников. В тоже время, если беспристрастно изучить разделы и пункты исследуемых договоров, можно найти ошибки, допущенные их разработчиками, и попытаться их проанализировать с точки зрения действующего

законодательства в целях применения данных знаний в последующем, при работе над коллективными договорами.

В ст. 24 ТК РФ закреплены основные принципы социального партнерства, а именно принципы равноправия сторон, уважения и учета интересов сторон. При заключении коллективного договора сторонами подписывается его основной текст и не допускаются редакции "Утверждаю" (со стороны работодателя), "Согласовано" (со стороны профсоюза), т.к. это противоречит этим самым принципам. Коллективный договор МКУДОД «Талицкая детская школа» «утверждён» директором данного предприятия и «согласован» представителем работников. Аналогичную ошибку содержит коллективный договор, заключённый между работниками и работодателем БУЧР «Цивильская ЦРБ». У остальных рассматриваемых колдоговоров отсутствует «утверждение» и «согласование» основного текста, но у многих, а именно ГБУЗ МО «Каширская ЦРБ» и ГБУЗ СО «Талицкая ЦРБ», хоть и основной текст просто подписан представителями сторон, но под утверждение и согласование попали приложения к коллективному договору.

Некоторые проверяющие называют недопустимым нарушение установленного законодательством 7-дневного (с момента подписания) срока представления коллективного договора на регистрацию, а также отсутствие полномочий на представление интересов работников при заключении коллективного договора у иных представителей работников, предусмотренных ст. 31 ТК РФ. И хотя практически все исследуемые коллективные договоры не нарушили данного требования и в срок прошли уведомительную регистрацию, всё-таки хотелось бы поставить под сомнение значимость соблюдения срока уведомительной регистрации, так как, например, в соответствии с апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Липецкого областного суда от 03 февраля 2014 г. по делу N 33-240/2014 судебная коллегия учитывает, что в соответствии с положениями ст. 44, 50 Трудового кодекса Российской

Федерации вступление в силу изменений коллективного договора не зависит от факта их уведомительной регистрации.

Если в коллективном договоре отсутствует дата вступления его в силу (либо не отражена дата подписания коллективного договора сторонами), а срок действия указан лишь на титульном листе в виде фразы, например, "коллективный договор на 2008 - 2011 гг.", то в этом случае возникает противоречие с требованиями ст. 43 ТК РФ, в соответствии с которой коллективный договор заключается на срок не более 3 лет. В рассматриваемых коллективных договорах не определена дата вступления в силу у ГБУЗ «Сердобская межрайонная больница имени А. И. Настина». Конкретно указан в срок действия в основных положениях у государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница» и ГБУЗ СО «Талицкая ЦРБ». Также прописан срок у ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ», а именно п. 1.4.1. изложен в следующей редакции «Настоящий коллективный договор вступает в силу с «01» января 2017г. и действует до «31» декабря 2019г.»

Необоснованной представляется практика включения в коллективные договоры норм, по которым исполнение обязательств ставится в зависимость от "финансового положения предприятия", "наличия финансовых средств". Например, в заключительных положениях коллективного договора одного предприятия содержался пункт о реализации положений данного договора "при условии наличия финансовых средств". Такие условия нарушают принцип реальности обязательств, определенный ст. 24 ТК РФ. Данная практика, к сожалению, характерна почти для всех рассматриваемых договоров. Нет сноски на условие финансового положения учреждения только в коллективном договоре МКУДОД «Талицкая детская школа». Например, один из пунктов коллективного договора ГБУЗ «Сердобская межрайонная больница имени А. И. Настина» звучит так: «Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются

совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями». БУЗОО Тюкалинская ЦРБ в п. 5.19. коллективного договора закрепляет, что работодатель обеспечивает первоочередность расчётов с работниками по заработной плате при наличии на счетах финансовых средств.

Отсутствуют перечни должностей с ненормированным рабочим днём в приложениях к коллективным договорам ГБУЗ СО «Талицкая ЦРБ» и МКУДОД «Талицкая детская школа». Не разработан такой перечень и в БУЗОО Тюкалинская ЦРБ. Отсутствие перечней должностей работников с ненормированным рабочим нарушает требования ст. 119 ТК РФ.

В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Формулировки «с», «по», «до» и т.д. законодательством не предусмотрены. В коллективном договоре, заключённом между работниками и работодателем ГБУЗ СО «Талицкая ЦРБ», отсутствует день выплаты заработной платы. В п. 5.16 коллективного договора БУЗОО Тюкалинская ЦРБ указано, что заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 20 числа и не позднее 5 числа.

Не во всех коллективных договорах предусматривается продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем менее трех календарных дней, что противоречит ст. 119 ТК РФ. Среди них коллективные договоры МКУДОД «Талицкая детская школа», БУЗОО Тюкалинская ЦРБ. Соответствуют требованиям в данном плане колдоговоры ГБУЗ СО «Талицкая ЦРБ» и ГБУЗ МО «Каширская ЦРБ».

Как видно, подход к разработке столь важного как для работников, так и для работодателя документа, как коллективный договор, во всех учреждениях, несмотря на их единую ведомственную принадлежность всё-таки различается. Есть, конечно, общие черты и в применении, и не в применении требований законодательства. На взгляд исследователя коллективного договора, а также на взгляд работника, который непосредственно принимает участие как в разработке коллективного договора, так и в процессе внесения в него изменений, представляется, что законодателю необходимо точнее закрепить некоторые механизмы, регулирующие разработку и последующую работу с колдоговором. Например, для того чтобы исключить дифференцированный подход представителей разных учреждений к разработке данного соглашения, необходимо утвердить чёткую структуру коллективного договора на законодательном уровне, а не рекомендации и типовые положения как сейчас. В действующем ТК РФ законодатель отказался от какой-либо регламентации структуры коллективного договора, предоставив в норме ст. 41 ТК РФ сторонам свободу в определении структуры коллективного договора. Предлагается в ст. 41 ТК РФ изложить предложения «Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:» в следующей редакции: «Содержание и структура коллективного договора определяются настоящей статьёй. В коллективный договор должны включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:».

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА ПО ТЕМЕ ВКР

Тема: «Коллективный договор как соглашение между работниками и работодателем»

Занятие разработано для работников «государственного учреждения здравоохранения Свердловской области Талицкая центральная районная больница».

Программа: Программа обучения по охране труда для работников учреждения здравоохранения

Раздел программы: Нормы трудового права.

Форма: лекция с итоговой проверкой знаний.

Методы: словесные, объяснительно-побудительные

Средства обучения: выдержки из ТК РФ, коллективный договор ГБУЗ СО «Талицкая ЦРБ» (приложение 1).

Задачи занятия:

1. Дать определение коллективного договора, порядок заключения и раскрыть его содержание.

2. Разъяснить работникам роль коллективного договора как нормативного источника, закрепляющего в себе конкретные права и обязанности сторон трудовых отношений.

3. Повысить значимость коллективного договора в глазах работников лечебного учреждения.

Основные понятия: соглашение, социально-трудовые отношения, права и обязанности.

План занятия (35 мин.)

1. Организационная часть (5 мин.)

1.1. Цель занятия и актуальность темы (5 мин.)

2. Основное содержание лекции (10 мин.)

2.1. Доклад лектора (10 мин.)

3. Проверка знаний (10 мин.)

3.1. Тестирование обучаемых (10 мин.)

4. Подведение итогов (10 мин.)

4.1. Проверка тестов (3 мин.)

4.2. Вопросы обучаемых (5 мин.)

4.3. Общий вывод (2 мин.)

1. Ход занятия:

1.1. Лектор: Наше сегодняшнее занятие пройдет в рамках обучения работников ГБУЗ СО «Талицкая ЦРБ по программе обучения по охране труда. Тема занятия – «Коллективный договор как соглашение между работниками и работодателем». Занятие пройдет в виде лекции в конце которой будет проведено небольшое тестирование для проверки и закрепления полученных знаний.

Лектор: Основные права и обязанности работника и работодателя освещены в трудовом законодательстве. Поскольку большинство взрослых жителей страны относится к трудящемуся слою, ознакомиться со своими трудовыми правомочиями и обязательствами будет полезно каждому.

Работодатель, нанимающий работников в рамках трудовых отношений (Лектор подчёркивает: отношения с работником в некоторых случаях можно оформить в рамках гражданско-правового договора), уже имеет немало обязанностей. В рамках индивидуального трудового договора с каждым работником он должен:

- обеспечить безопасные условия труда работника;
- предоставить работнику инструменты, оборудование и другие средства, необходимые для выполнения его трудовых обязанностей;
- своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату;
- соблюдать режим труда и график рабочего времени;
- предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый отпуск и оплачивать нерабочие праздничные дни;

- обеспечивать социальные гарантии;
- уплачивать за работника страховые взносы;
- при необходимости возмещать вред, причиненный работнику при исполнении им трудовых обязанностей.

Возникает вопрос – обязан ли работодатель, помимо индивидуальных трудовых договоров с каждым работником, заключать еще и коллективный договор?

Для ответа на этот вопрос нам необходимо ознакомиться с понятием коллективного договора, раскрыть его содержание и вкратце ознакомиться с порядком его заключения.

Теперь ответьте, пожалуйста, на вопрос:

Кто из вас знакомился с коллективным договором, заключённым между работниками Талицкой ЦРБ и работодателем? Кто сможет сказать какие разделы имеются в данном документе? Какие ваши права и обязанности закреплены в нём? (*обучаемые отвечают на поставленный вопрос*).

Лектор: Да, действительно, практически все работники знают, что существует некий документ под названием коллективный договор. Большая часть из вас даже ознакомилась с ним под роспись. Но редко кто из работников вникает в суть документа, считая (порой справедливо) что даже если, что-то там и прописаны моменты улучшающие положения работника, то работодателем они всё равно не выполняются.

2. Основное содержание лекции (10 мин.)

2.1. Доклад лектора (10 мин.)

Лектор: Давайте рассмотрим следующие вопросы:

Что такое коллективный договор? Коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Лектор отмечает: Что действие коллективного договора распространяется на

всех работников организации в том числе на тех, которые поступят на работу после его заключения.

Какие разделы может содержать в себе коллективный договор?

Первым делом напомним, что содержание коллективного договора определяется сторонами коллективных переговоров. Чтобы работникам и работодателю было проще, статья 41 Трудового кодекса РФ приводит примерный перечень вопросов, рекомендуемых для включения в документ:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы сотрудникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

и другие вопросы, определенные сторонами.

Как мы видим содержание коллективного договора затрагивает практически все сферы трудовых отношений.

Давайте рассмотрим какие разделы содержит в себе коллективный договор заключённый между работниками ГБУЗ СО «Талицкая ЦРБ» и работодателем

Лектор зачитывает содержание коллективного договора лечебного учреждения.

Лектор: Откроем к примеру приложение 7 к коллективному договору «Список профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов». Кто из вас получает молоко за работу во вредных условиях труда? (Обучаемые отвечают, при условии, что в отделении где проводится занятие есть такие работники). Да действительно, ваша должность закреплена в приложении коллективного договора.

Каков порядок заключения коллективного договора?

Инициатором коллективных переговоров по заключению коллективного договора, соглашения вправе выступить любая из сторон. Порядок, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора, состав комиссии, место проведения и повестка дня переговоров определяются сторонами и оформляются приказом по организации и решением представителей работников. Единый проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками в подразделениях предприятия и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный единый проект утверждается общим собранием (конференцией) работников организации и

подписывается со стороны работников всеми участниками единого представительного органа.

Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в 7-дневный срок направляется работодателем в соответствующий орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет.

3. Проверка знаний (10 мин.)

3.1. Тестирование обучаемых (10 мин.)

Лектор: Следующим этапом нашего занятия станет проверка и закрепление полученных знаний. Для этих целей, вам будут продиктованы вопросы и варианты правильных ответов, а вам будет нужно выбрать верный.

Лектор зачитывает вопросы:

1. Коллективный договор – это:

а) правовой акт, регулирующий социальные отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем;

а) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками;

в) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работодателем и профсоюзным органом;

2. Действие коллективного договора распространяется:

а) на всех работников организации в том числе на тех, которые поступят на работу после его заключения;

б) на всех работников организации, которые поступили на работу после его заключения;

в) на всех работников организации, которые поступили на работу до его заключения;

3. Содержит ли коллективный договор Талицкой ЦРБ перечень работников, имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных продуктов:

а) нет не содержит;

б) да содержит;

в) я не знаю;

4. Инициатором коллективных переговоров по заключению коллективного договора, соглашения вправе выступить:

а) работодатель;

б) работники;

в) любая из сторон;

5. Коллективный договор заключается на срок

а) не менее трех лет;

б) не более трех лет;

в) на любой срок;

4. Подведение итогов (10 мин.)

4.1. Проверка тестов (3 мин.)

Проверка осуществляется следующим образом. Лектор зачитывает правильные ответы, а обучаемые проверяют свои тесты.

4.2. Вопросы обучаемых (5 мин.)

Обучаемые задают возникшие у них вопросы.

4.3. Общий вывод (2 мин.)

Лектор: Сегодня мы рассмотрели один из документов который регулирует отношения, возникающие между работодателем и работниками. Узнали, что подобный документ существует и в нашей организации. Более того он закрепляет конкретные компенсации для работников к примеру, работающих во вредных условиях труда.

Не стоит игнорировать коллективный договор, поскольку он заключается в том числе и для установления работникам дополнительных гарантий, компенсаций и льгот.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Вследствие происходящих преобразований политической и экономической систем, существенного расширения полномочий субъектов Федерации, хозяйствующих субъектов и отдельных граждан не властный приказ из центра, а договор становится оптимальной формой учета многообразного спектра интересов.

Законодатель очень осторожно подошел к определению коллективного договора как правового акта, не указав при этом, является ли данный акт нормативным или нет.

Между тем в соответствии со ст. 40 ТК РФ «коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей».

В ходе исследования установлено, что наиболее распространенным в науке трудового права является рассмотрение коллективных договоров в качестве «локального нормативного акта», поскольку локальный нормативный правовой акт может быть принят работодателем и трудовым коллективом в порядке, предусмотренном для заключения коллективного договора.

Согласно ч. 1 ст. 8 ТК РФ локальные нормативно-правовые акты в сфере трудового права не должны противоречить не только актам законодательства, но и коллективным договорам.

Трудовым кодексом РФ нет прямого предписания об обязательном наличии в организации или у индивидуального предпринимателя коллективного договора, также и действующее законодательство не содержит нормы, прямо указывающей, что коллективный договор является документом, обязательным для заключения, однако в соответствии с ч. 1 ст. 21 и ч. 1 ст. 22 ТК РФ сторонам трудовых отношений предоставлено право на

ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, а в силу ч. 2 ст. 36 ТК РФ представители стороны, получившие в письменной форме предложение о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

Однако указанный вывод о признании коллективного договора локальным нормативно-правовым актом не урегулирован ТК РФ, что говорит о пробеле и необходимости восполнения его.

Что касается вопроса содержания коллективного договора, то согласно ст. 41 ТК РФ приведен примерный перечень вопросов, обязательства по которым могут включаться в коллективный договор. Этот перечень носит рекомендательный характер и имеет целью дать сторонам социального партнерства представление о возможном содержании коллективного договора.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам: формы, системы и размеры оплаты труда; выплата пособий, компенсаций; механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества; экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве; гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; оздоровление и отдых работников и членов их семей; частичная или полная оплата питания работников; контроль за

выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора; отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора; другие вопросы, определенные сторонами.

Указанные элементы представляют примерный перечень, обязательств, которые могут включаться в этот акт, и носят рекомендательный характер.

Что касается значения коллективного договора, то коллективный договор обладает средствами стимулирования трудовой активности работников, а также ему отводится особая защитная роль, которая проявляется в повышении гарантий трудовых прав работников.

Согласно ст. 24 ТК РФ одним из основных принципов заключения коллективных договоров является свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих их содержание, настоящий принцип отражает сущность коллективно-договорного метода правового регулирования трудовых отношений, а, следовательно, влияет на повышение уровня трудовых прав сторон по сравнению с действующим законодательством.

Таким образом, на основании вышеизложенного только достаточно полный и содержательный коллективный договор может стать надежной правовой основой для обеспечения надлежащих условий труда, в том числе и его оплаты, в конкретной организации.

Итак, современный коллективный договор – это нормативно-правовой акт, представляющий собой комплекс норм, направленных на регулирование трудовых, социально-экономических, профессиональных и организационно-управленческих отношений применительно к конкретному предприятию, организации, учреждению.

Таким образом, для решения вопроса о причислении коллективного договора к числу нормативных актов следует внести изменения в ч. 1. ст. 5

ТК РФ и изложить ее в следующей редакции: «Статья 5. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления;
- нормативными правовыми договорами (коллективным договором);
- иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права».

Итак, современный коллективный договор – это нормативный правовой договор, содержащий принципы и нормы права, регулирующий социально-трудовые отношения.

В связи с отнесением коллективного договора к виду нормативных правовых договоров, содержащих принципы и нормы права, регулирующие социально-трудовые отношения, поскольку правовыми элементами коллективного договора являются принципы и нормы права, а не «обязательства работников и работодателя» согласно ч. 2 ст. 41 ТК РФ, следовательно, стоит необходимость внести изменения и дополнения в ст. 41 ТК РФ, ввести часть 5 ст. 41 ТК РФ и изложить ее в следующей редакции: «при заключении коллективного договора должны учитываться принципы и нормы трудового права, а именно: равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; соблюдение сторонами трудового законодательства; полномочность представителей сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность обеспечения принимаемых обязательств; систематичность контроля и неотвратимость ответственности».

Статьей 222 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, предусмотрена выдача молока, других равноценных

пищевых продуктов, а также лечебно-профилактического питания с целью нейтрализации вредных производственных факторов, оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего, профилактики и предупреждения профессиональных заболеваний. Обычно список должностей и профессий, в отношении которых положена выдача молока и других равноценных продуктов оформляется приложением к коллективному договору в соответствии с проведённой в организации спецоценкой условий труда рабочих мест. Однако на практике возможна ситуация, когда руководство, при наличии финансовой возможности, желает включить в список, работников которым по результатам проведённой аттестации или специальной оценки условий труда не положено молоко. Но в этом случае согласно положениям, п. 25 ст. 255 "Налогового кодекса РФ (часть вторая)" от 05.08.2000 N 117-ФЗ (в ред. от 28.12.2016) в целях налогообложения прибыли стоимость молока, выданного сверх норм, включается в состав расходов по оплате труда. При этом сумма превышения подлежит обложению ЕСН и НДФЛ. Это относится и к ситуации с дополнительными отпусками. Всё это «отбивает» желание у работодателя выдавать молоко сверх нормы или, например, предоставить дополнительный отпуск, если к примеру, у работника класс условий труда по результатам специальной оценки ниже чем 3.2 (условия труда, характеризующиеся присутствием вредных факторов, уровни которых превышают гигиенические нормативы и оказывают неблагоприятное действие на организм работника и/или его потомство). В целях мотивации работодателя к улучшению условий труда работников, предлагаю:

1. Исключить из п. 25 ст. 255 НК РФ слова «и (или) коллективным договором».

2. Включить в п. 2 ст. 146 НК РФ подпункт следующего содержания «Реализация товаров во исполнение требований трудового законодательства, в том числе для обеспечения компенсаций работникам занятых на работах с

вредными условиями труда, а также работникам, условия труда которых являются оптимальными и допустимыми, но обеспечение их компенсациями закреплено в коллективном договоре».

Указанные предложения позволят восполнить пробел регулирования коллективного договора, повысят его значимость и роль в регулировании социально-трудовых отношений, а также послужат мотивацией для работодателя в повышении безопасных условий труда для работников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (в ред. от 21.07.2014) // Российская газета. 1993. 25 дек.

Рекомендация № 91 Международной организации труда «О коллективных договорах» (Принятая в г. Женеве 29.06.1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1042 - 1044.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 28.12.2016)// - Справочно-правовая система по законодательству Российской Федерации «Гарант» (дата обращения: 23.01.2016г.)

Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (утратил силу) // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 5. Ст. 1007.

Судебная практика

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

Постановление Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 № 2-П «По делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325

Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И.Г. Труновой» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2012. № 2.

Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда № 33-9847/2015 от 22 сентября 2015 г. на решение Пышминского районного суда Свердловской области по делу № 2-759/2015 от 13.06.2015 // Уральский судебный вестник. 2015. № 11.

Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда № 33-3579/2015 от 20 февраля 2015 года на решение Серовского районного суда Свердловской области по делу № 2-2721/2014 от 27.12.2014 // Судья. 2015. № 3. С. 56.

Апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда № 33-236/2016 от 12.03.2016 на решение Кировского районного суда гор. Екатеринбурга от 28.01.2016 по иску МОРФ «Защита» к ПАО «ЭнергоСоюз» о признании наличия коллективного трудового спора и понуждении работодателя принять участие в примирительных процедурах по его разрешению // Судья. 2016. № 5 (456).

Определение Свердловского областного суда Свердловской области от 14.09.2016 по делу № 33-17902 на решение Ирбитского городского суда от 10.06.2016 // <http://sudact.ru/regular/doc/okdcPkn28qWq/> (дата обращения 23.01.2017).

Решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 31.05.2011 по делу № 2-3579/2011 // <http://sudact.ru/regular/doc/okdcPkn28qWq/> (дата обращения 23.01.2017).

Решение № 2-996/2015 Талицкого районного суда Свердловской области от 22 сентября 2015 г. по иску В, К, Т, Ж. к ООО «СУ-6» о защите трудовых прав // Банк судебных решений Талицкого районного суда Свердловской области <http://talicky.svd.sudrf.ru> (дата обращения 23.01.2017).

Решение Коломенского городского суда Московской области от 11.05.2016 // Судебная практика. 2016. № 10. С. 98.

Литература

Алексеев С.В. Актуальные вопросы регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2. С. 38 - 44.

Акопова Е.М., Еремина С.Н. Договоры о труде. Правовое регулирование трудовых отношений. Ростов-на-Дону, 2015 458 с.

Анисимов А.Л. Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение // Трудовое право. 2013. № 13. С.19.

Анисимов А. Л. Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение // Трудовое право. 2016. № 2. С. 288.

Басалаева С.П. Правовая природа коллективного договора. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Санкт-Петербург, 2014. 90 с.

Блинова М.В. Условия коллективного договора в трудовом праве // Кадровик. 2016. № 9 (136) С. 171.

Большой юридический словарь / отв. ред. Додонов В. Н., Ермаков В. Д., Крылова М. А. М.: Инфра-М, 2011. 790 с.

Воронина М.Ф. Договор как источник права: теоретико-правовой аспект: автореф. дис. канд. юрид. наук. Санкт-Петербург, 2014. 192 с.

Драчук М.А. Функции и содержание трудового договора // Трудовое и социальное право. 2014. № 13. С. 121.

Джиоев Н.С. К вопросу о правовой аспект коллективного договора // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 5. С. 91.

Зайцева А.Л. Нормативно-правовые договоры в системе источников информационного права // Юрист. 2015. № 10. С. 147.

Закалюжная Н.В. Дополнительные элементы содержания трудового отношения в российском и зарубежном законодательстве // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 3. С. 102 - 108.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный краткий) / под ред. Ю.П. Орловского. М.: КОНТРАКТ, 2015. 1100 с.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) (4-е издание) / под ред. Г.С. Скачковой. М.: РИОР, 2010. 880 с.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) (7-е издание, переработанное и дополненное) / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2012. – 630 с.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) (6-е издание, исправленное, дополненное и переработанное) / отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: ИНФРА-М, 2014. 1680 с.

Комбарова М. Источники трудового права // Трудовое право. 2014. № 5. С. 55 - 66.

Лада А.С. Коллективный договора по современному российскому трудовому законодательству: автореф. дис. канд. юрид. наук. Владивосток, 2011. 225 с.

Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России. М.: Фасад, 2013. 116 с.

Маври Л.С. Коллективный договор. Цивилистическое исследование. Ярославль, 2011. 150 с.

Макарова С.В. Роль коллективного договора в регулировании трудовых отношений // Вестник Челябинского государственного университета. 2011. № 4 (219). С. 52.

Нуртдинова А.Ф. Социальное партнерство в Трудовом кодексе Российской Федерации // Хозяйство и право. 2015. № 4. С.20.

Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. В.Л. Гейхман. М.: Юрайт, 2016. 76 с.

Правовое регулирование коллективных договоров в России и некоторых зарубежных странах: монография / отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, 2015. 87 с.

Семенухин В.В. Трудовой договор (отношения). М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2015. 252 с.

Смолярчук В.И. Источники советского трудового права // Государство и право. 2011. № 78. 113 с.

Самигуллин В.К. Локальные нормы и их виды // Правоведение. 2012. № 2. С. 39.

Савельева А. Коллективные трудовые соглашения // Трудовое право. 2015. № 6. С. 19 - 36.

Стриж Е.М. Особенности становления и развития социального партнерства в России / Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М., 2013. 142 с.

Толкунова В.Н. Трудовое право. М.: Эксмо, 2012. 550 с.

Тарасова В.А. Предмет и понятие локальных норм права // Правоведение. 2008. № 4. С. 91.

Хныкин Г.В. Систематизация источников трудового права // Законодательство. 2015. № 10. С. 32.

Чудова Е.А. Законодательство о коллективном договоре // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 3. С. 31 - 34.

Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации // Омский юридический вестник. 2011. № 19. С. 236-238.

Шахаев М.В. Юридическая сущность коллективных соглашений // Трудовое право. 2015. № 9. С. 56-59.

Шарифуллин В.Р. Частноправовое регулирование трудовых отношений. Казань, 2012. 192 с.

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
Свердловской области
«Талицкая центральная районная больница»
(ГБУЗ СО «Талицкая ЦРБ»)

№ 492/1 от "09" 12 2016 года

ПРИКАЗ


«О внедрении методической разработки»

В целях повышения уровня знаний работников лечебного учреждения в области охраны труда.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить методическую разработку на тему «Коллективный договор как соглашение между работниками и работодателем».
2. Внести изменения в программу обучения по охране труда для работников рабочих профессий (утверждена приказом № 320 от 17 октября 2016 года «Об организации обучения по охране труда»).
3. Контроль исполнения приказа возложить на службу охраны труда.

Главный врач

 В.И. Редькин