

**ФГБОУ НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ**

**Т.Ю. Сабельфельд**  
**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Новосибирск 2016**

УДК 349. 222 (07)

ББК 67. 405. 100, я 7

С 12

**Кафедра земельного, экологического и трудового права**

Автор составитель Т.Ю. Сабельфельд. Коллективный договор:  
Лекция/Новосиб. гос. аграр. ун-т.- Новосибирск, 2016.- 34с.

**Рецензент зав. кафедрой Н.Ф. Рыжкова**

Утверждена и рекомендована к изданию методическим советом  
юридического факультета (протокол \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2016).

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Понятие и сущность коллективного договора как особой формы права	4
2. Структура и содержание коллективного договора.....	11
3. Стороны и субъекты коллективного договора .....	18
4. Порядок заключения, сроки и сфера действия коллективного договора.....	22
Библиографический список.....	27

## **1. Понятие и сущность коллективного договора как особой формы права**

В рамках действующей в Российской Федерации концепции социально-партнерских отношений коллективный договор выступает актом непосредственного участия трудовых коллективов в правовом регулировании условий своей трудовой деятельности и в управлении предприятием<sup>1</sup>.

Коллективные переговоры и заключение коллективно-договорных актов выступают главной формой социального партнерства, которая направлена, с одной стороны, на достижение социального мира, а с другой – на упорядочение трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, установление условий труда<sup>2</sup>.

Правовая природа коллективного договора – важнейшая теоретическая проблема, постоянно привлекающая внимание как научных, так и практических работников.

Рассмотрение вопроса о правовой природе коллективного договора необходимо начать с этимологической трактовки термина «коллективный договор». В нем слово «коллективный» используется в значении общий, совместный, основанный на общности интересов<sup>3</sup>, а слово «договор» означает соглашение о взаимных обязательствах<sup>4</sup>.

В рамках общей теории права под договором понимается соглашение нескольких лиц, выражающее их свободно согласованные, юридически значимые, дозволяемые и охраняемые законодательством намерения об осуществлении в отношении друг друга юридических либо фактических действий, ведущих к установлению, изменению или прекращению их прав и обязанностей<sup>5</sup>. Таким образом, термину «коллективный договор» можно дать следующую этимологическую трактовку – это соглашение нескольких лиц

---

<sup>1</sup> Чащина К. Коллективный договор на предприятии и его эффективность // LAMBERT Academic Publishing. 2015. С. 7

<sup>2</sup> Трудовое право России: Учебник. Краткий курс / Под ред. Ю.П. Орловского, Л.А. Чикановой. М.: КОНТАКТ: ИНФА-М, 2010. С. 70.

<sup>3</sup> Ожегов С.И. Словарь русского языка. М.: Рус. яз., 1989. С. 284.

<sup>4</sup> Там же. С. 174.

<sup>5</sup> Теория государства и права: курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. М.: Юрист, 2006. С. 377.

(сторон), выражающее их намерения об осуществлении определенных юридических или фактических действий, ведущих к установлению, изменению или прекращению их прав и обязанностей в интересах определенного трудового коллектива, исполнение которого обеспечивается, в том числе, возможностью государственного принуждения.

Из данного определения можно выделить следующие признаки коллективного договора:

- это соглашение сторон, содержание которого определяется ими самостоятельно;
- в таком договоре отражаются интересы всего трудового коллектива;
- при неисполнении достигнутого соглашения какой-либо стороной возможно использование механизмов государственного принуждения.

Исследование истории становления института коллективного договора показало, что его роль и место менялись вместе с политической, экономической и социальной обстановкой в стране. В силу данных причин в науке трудового права сформировалось множество различных концепций относительно сущности данного правового явления.

В научных трудах ученых дореволюционного периода коллективный договор рассматривался как частноправовая сделка, регулируемая нормами гражданского, а затем промышленного рабочего права. Так, например, профессор Л.С. Таль отмечал, что коллективный (тарифный) договор представляет собой сделку, заключаемую союзом или группой рабочих с отдельными работодателями или их союзами<sup>6</sup>. При этом ученые признавали тот факт, что это не типичная для гражданского права сделка, поскольку она несет в себе, с одной стороны, публично-правовые начала, а с другой – базируется на идее социального самоопределения промышленного предприятия<sup>7</sup>.

В советский период рядом ученых обосновывалась идея, согласно которой предлагалось рассматривать коллективный договор как полноценную

---

<sup>6</sup> Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С.66.

<sup>7</sup> Очерки промышленного рабочего права ... С. 68.

альтернативу индивидуальному трудовому договору. Например, Г.К. Москаленко отмечал, что посредством закрепления условий труда в коллективных договорах возможно добиться большего сплочения трудового коллектива и повышения эффективности трудовой деятельности<sup>8</sup>.

Среди современных исследователей также нет единого мнения относительно правовой природы коллективного договора. Так, например Г.В. Хныкин, С.Ю. Чуча относят коллективный договор к разновидности локального нормативного акта<sup>9</sup>. М.В. Шахаев и А.Л. Анисимов определяют коллективный договор через конструкцию правового акта. В частности, А.Л. Анисимов пишет: «Коллективный договор является правовым актом, и его юридическое значение состоит в том, что он представляет собой важный источник трудового права, устанавливаемый не законом или подзаконным нормативным правовым актом, а заинтересованными сторонами трудовых отношений путем достижения договоренностей в решении различных профессиональных, социальных и производственных вопросов»<sup>10</sup>. М.В. Шахаев, поддерживая данную точку зрения, отмечает: «Родовым признаком коллективного соглашения является то, что оно – есть правовой акт»<sup>11</sup>.

Представляется, что определение коллективного договора как локального нормативного акта не является верным, так как между данными актами имеются существенные различия, которые, главным образом, касаются порядка их заключения. Локальные нормативные акты принимаются и утверждаются работодателем самостоятельно в пределах его полномочий. Факт их принятия и собственно само содержание не ставятся в зависимость от достижения некоторых договоренностей между работниками и работодателем. В случае с коллективным договором ситуация прямо противоположная: он принимается, изменяется, дополняется и прекращает свое действие по соглашению сторон.

---

<sup>8</sup>Москаленко Г.К. Советский коллективный договор на первом этапе своего развития // Советское государство и право. 1958. № 4. С. 17.

<sup>9</sup>Хныкин Г.В. Коллективный договор // Законодательство. 2005. № 11. С. 5.

<sup>10</sup>Анисимов А.Л. Коллективный договор как средство укрепления трудовых отношений и социального партнерства // Трудовое право. 2007. № 5. С. 26.

<sup>11</sup>Шахаев М.В. Юридическая сущность коллективных соглашений: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2004. С. 5.

Отметим, что коллективный договор можно считать локальным актом только применительно к характеристике сферы его действия. В данном случае его «локальность» будет означать, что он распространяет свое действие на работников и работодателей конкретного предприятия.

Также представляется, что нельзя полностью согласиться и с той группой авторов, которые наделяют коллективный договор статусом правового акта. Как было верно отмечено Е.А. Ершовой, одним из существенных признаков правового акта является то, что в его основе находится воля какого-либо правотворческого органа<sup>12</sup>. Таким образом, коллективный договор, принимаемый по соглашению сторон, не может являться правовым актом.

Есть и другая группа авторов, которые в определении правовой природы коллективного договора делают акцент на договорном механизме его разработки и принятия. Среди них можно выделить работы А.Ф. Нуртдиновой, М.В. Лушниковой, А.Ф. Шебанова, Э.Ф. Гумеровой. Так, например, М.В. Лушникова отмечает, что «...На сегодняшний день концепция публично-правовой природы коллективного договора не раскрывает его сущности. Коллективный договор по своей правовой природе – это соглашение сторон»<sup>13</sup>.

Можно говорить о том, что в определении правовой природы коллективного договора сформировалось две основные концепции: концепция публично-правовой природы коллективного договора, в рамках которой он рассматривается как правовой акт, и договорная концепция, в соответствии с которой коллективный договор – соглашение сторон.

Заметим, в коллективном договоре проявляются признаки, характеризующие его, с одной стороны, как частноправовую сделку, а с другой – как правовой акт. Как частноправовой сделке, коллективному договору свойственны такие черты, как общность интересов и равноправие сторон (работодателя и работников одного предприятия), свобода в определении

---

<sup>12</sup> Ершова Е.А. Коллективные договоры-вид нормативных правовых договоров, содержащих нормы права // Трудовое право. 2008. № 10. С. 4.

<sup>13</sup> Лушникова М.В. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения (цивилистическое исследование): учеб.пособие. М.:Проспект,2014. С. 287.

структуры и содержания договора, добровольность в принятии на себя обязательств. С другой стороны, коллективный договор является нормативным по своему содержанию. Нормативность коллективного договора проявляется, в частности, в том, что он распространяет свое действие в равной мере на всех работников организации, индивидуального предпринимателя; у стороны, получившей предложение о заключении коллективного договора, возникает обязанность вступить в коллективные переговоры (ч. 2 ст. 36 ТК РФ); в нем находят отражение отдельные положения законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения; основная его цель – регулирование социально-трудовых отношений; правовые нормы коллективно-договорного акта направлены не на установление прав и обязанностей для участников конкретного правоотношения, а на регулирование определенной группы общественных отношений.

В связи с этим, можно сделать вывод о том, что коллективный договор имеет смешанную правовую природу. Среди современных исследователей немало тех, кто отдает предпочтение именно такому подходу к определению сущности коллективного договора. Так, например, Е.А. Шаповал отмечает, что «следует согласиться с теми учеными, которые считают, что коллективный договор имеет смешанную правовую природу. Он сочетает в себе черты договора и нормативного правового акта. Как договор он заключается после проведения переговоров, содержит обязательственные условия, действует в течение установленного срока. Вместе с тем наличие нормативных положений (нормативная часть) отличает коллективный договор от других видов договоров и позволяет рассматривать его как источник права»<sup>14</sup>.

При таком подходе к определению правовой природы коллективного договора представляется более аргументированной точка зрения специалистов, рассматривающих коллективный договор в качестве нормативного соглашения.

---

<sup>14</sup> Шаповал Е.А. Коллективный договор как источник трудового права // Социальное и пенсионное право. 2008. № 2. С. 17.

В частности, А.С. Лада справедливо заметил: «Коллективный договор является самостоятельным источником трудового права, относится к числу локальных нормативных правовых соглашений»<sup>15</sup>. Сходной позиции придерживается и профессор Ю.П. Орловский, отмечая, что коллективный договор является нормативным соглашением, т.е. актом, который заключается в договорном порядке, но наряду с конкретными обязательствами содержит нормы права<sup>16</sup>.

Рассмотрим, как определяется коллективный договор в рамках действующего трудового законодательства.

Статья 40 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) определяет коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Статья 5 ТК РФ содержит положение о том, что трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются, в том числе, коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Тем самым законодатель отнес коллективные договоры к источникам трудового права.

Коллективный договор рассматривается в ст. 9 ТК РФ как акт, регулирующий трудовые отношения в договорном порядке. При этом ст. 41 ТК РФ, посвященная содержанию коллективного договора, определяет круг примерных вопросов, составляющих взаимные обязательства сторон коллективного договора.

Анализ указанных статей позволяет прийти к выводу о том, что законодатель также рассматривает коллективный договор как акт, имеющий смешанную правовую природу.

Говоря о сущности коллективного договора, необходимо отметить, что с точки зрения менеджмента компании он выступает в качестве одного из

---

<sup>15</sup> Ершова А.Е. Указ.соч. С. 42.

<sup>16</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. М.: КОНТАКТ: ИНФРА-М, 2014. С. 80.

механизмов эффективного управления трудовыми ресурсами. В таком качестве коллективный договор выполняет интегративную функцию, выражающуюся в снижении уровня конфликтности и коммуникативную, позволяющую расширить информационный обмен в организации и улучшить взаимопонимание между менеджерами и остальными работниками. Таким образом, заключение коллективного договора выгодно не только работникам, которые получают дополнительные права и повышенные правовые гарантии по сравнению с действующим трудовым законодательством, но и для работодателей, поскольку с его помощью можно оказывать существенное положительное влияние на мотивацию труда<sup>17</sup>.

Рассмотренные черты коллективного договора как особой формы права позволяют выделить следующие его существенные признаки:

- коллективный договор представляет собой нормативное соглашение – договор особого рода, который заключается в договорном порядке после проведения переговоров и при этом содержит в себе нормы права;

- правовые нормы коллективно-договорного акта направлены не на установление прав и обязанностей для участников конкретного правоотношения, а на регулирование определенной группы общественных отношений, а именно – социально-трудовых отношений, входящих в предмет трудового права;

- в коллективном договоре выражаются интересы двух социальных групп: работников и работодателей. Такая разновидность социального партнерства получила в литературе название бипартизма;

- коллективный договор играет важную роль в повышении эффективности деятельности организации, поскольку способствует сплочению трудового коллектива, улучшает взаимоотношения между управленческим звеном компании и остальными работниками, а также оказывает положительное влияние на мотивацию труда.

---

<sup>17</sup>Чащина К. Указ.соч. С. 17.

Именно в неразрывном единстве указанных черт проявляются назначение и сущность коллективного договора.

## **2. Структура и содержание коллективного договора**

Роль коллективного договора как регулятора социально-трудовых отношений раскрывается также через его содержание и структуру. Перечень наиболее актуальных вопросов, который может быть предметом коллективно-договорного регулирования, определяется в ст. 41 ТК РФ.

Из данного перечня становится ясно, что чаще всего в коллективных договорах решаются вопросы оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, а также уделяется внимание вопросам охраны и улучшения условий труда. Стороны, будучи заинтересованными в надлежащем исполнении условий коллективного договора, включают в него также положения об ответственности за нарушение коллективно-договорных обязательств, а также о порядке информирования друг друга о ходе выполнения его условий.

Следует отметить, что приведенный законодателем перечень вопросов, по которым разрабатываются взаимные обязательства работников и работодателя, не является исчерпывающим. Конкретные положения, которые найдут свое отражение в коллективном договоре, будут зависеть исключительно от усмотрения сторон, а также от финансово-экономических возможностей компании и социальных проблем, являющихся наиболее актуальными для данного производства и трудового коллектива.

Заметим, что до 2006 года в ч. 4 ст. 41 ТК РФ содержалось положение о том, что в коллективные договоры могут включаться нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре. На сегодняшний день трудовое законодательство не содержит предписаний, которые должны быть обязательно отражены в коллективном

договоре. Тем не менее, ряд статей ТК РФ содержат положения, рекомендованные для включения в коллективный договор(ст. ст. 94, 96, 97, 100, 101, 134, 135, 149 и др.).

При всей свободе в определении содержания и структуры коллективного договора, сторонам важно помнить, что они не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не могут применяться (ч. 2 ст. 9 ТК РФ). Также при определении содержания коллективно-договорного акта необходимо исходить из компетенции работодателя: например, будет неправомерным установление в коллективном договоре порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров, так как в соответствии со ст. 383 ТК РФ данный порядок регулируется исключительно федеральными законами, в т.ч. гражданским процессуальным законодательством<sup>18</sup>. Не обладают полной самостоятельностью в определении условий коллективного договора работодатели – бюджетные организации, поскольку их финансовые возможности, как правило, ограничены сметой.

По своей правовой природе все условия, включаемые в коллективный договор, принято делить на четыре группы: нормативные, обязательственные, информационные и организационно-правовые<sup>19</sup>.

Под нормативными условиями коллективного договора понимаются закрепленные в нем правовые нормы, регулирующие социально-трудовые отношения в организации и у индивидуального предпринимателя. Посредством таких условий в коллективном договоре отражаются права, обязанности и ответственность сторон коллективного трудового правоотношения.

Обязательственные условия коллективного договора включаются в него исключительно по усмотрению сторон, выступают в качестве дополнения к нормативным условиям и являются результатом добровольного принятия сторонами на себя конкретных обязательств в коллективно-договорных

---

<sup>18</sup> Трудовое право России: учебник / Под ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. М.: КОНТАКТ: ИНФА-М, 2010. С. 235.

<sup>19</sup> Косульникова М.Л. Составляем и заключаем коллективный договор // Зарплата. 2008. № 4. С. 16.

правоотношениях. Как правило, такие обязательства имеют конкретные сроки исполнения, лиц, ответственных за их своевременное и полное выполнение (например, отдел кадров, отдел охраны труда и др.). Зачастую речь идет об обязательствах, которые исчерпываются однократным выполнением.

Заметим, что природа обязательств в коллективном договоре отлична от гражданско-правовых обязательств. Главным образом эти отличия заключаются в том, что в основе гражданского обязательства лежит удовлетворение частного интереса, а в случае с коллективно-договорными обязательствами речь идет об интересах определенной социальной группы. Таким образом, данные обязательства не имеют персональной направленности и носят социальный характер<sup>20</sup>.

Информационные условия включаются в коллективные договоры с целью доведения до сведения работников основных норм трудового законодательства (например, норм о порядке заключения трудового договора, применения дисциплинарных взысканий, разрешения трудовых споров). Без включения таких условий зачастую сложно обойтись.

Однако многие коллективные договоры состоят исключительно из норм, повторяющих закон, что порождает массу вопросов. Нередко разработав коллективный договор, далее стороны перезаключают его вновь и вновь, внося правки только в отдельные пункты. Во многих коллективных договорах встречаются статьи ТК РФ в недействующих редакциях. Возникает вполне закономерный вопрос: означает ли это, что стороны, и в особенности работодатель, руководствуются недействующими нормами? Вопрос совершенно не праздный, ведь в коллективном договоре можно придать обязательную силу и отмененным нормам, если они не ухудшают положение работников. То же самое относится и к утратившим силу подзаконным актам. Это можно расценить, как желание сторон соблюдать данные требования, несмотря на их отмену. Поэтому, чтобы избежать двоякого толкования таких

---

<sup>20</sup> Васильева Е.М. Заключаем коллективный договор // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2008. № 7. С. 45.

норм (и, как следствие, трудовых споров), необходимо перепроверить содержание коллективного договора. Следует обратить внимание еще вот на какой момент: часто положения статей ТК РФ воспроизводятся не полностью. Например, перечисляют часть случаев, когда работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, либо только некоторых из лиц, которых нельзя увольнять по сокращению. Подобное положение можно расценить так, как будто работодатель не планирует предоставлять гарантии тем, кто не указан в договоре, хотя в силу закона они также имеют на это право. Именно из-за бесконтрольного дублирования норм ТК РФ коллективные договоры оказываются противоречащими трудовому законодательству<sup>21</sup>.

Организационно-правовыми условиями, как правило, определяются порядок проведения коллективных переговоров, правила внесения в коллективный договор изменений и дополнений, срок и сфера действия коллективного договора, механизм разрешения возникающих разногласий между работниками работодателем по вопросам выполнения его условий.

Как уже было отмечено ранее, основная цель заключения коллективных договоров состоит в повышении минимального уровня прав и гарантий работников, предусмотренного действующим трудовым законодательством.

Государство в качестве поощрения работодателей, заключающих коллективные договоры и активно участвующих в социальном партнерстве, установило определенные льготы по налогообложению.

Так, в ст. 255 Налогового кодекса РФ (далее – НК РФ) приведен перечень расходов по оплате труда, предусмотренных законодательством РФ, трудовыми и (или) коллективными договорами, учитываемый при исчислении налоговой базы по налогу на прибыль. Данный перечень не является закрытым, что позволяет организациям устанавливать в трудовых и (или) коллективных договорах иные виды расходов в пользу работника, которые будут уменьшать облагаемую налогом на прибыль базу. Следовательно, обозначив в

---

<sup>21</sup>Кукушкина Е. Коллективный договор: когда можно отказаться от финансовых обязательств // Трудовые споры. 2015. № 3. С. 9.

коллективном договоре определенные выплаты, организация вправе учесть их сумму в расходах при расчете налога на прибыль.

В подтверждение этого вывода можно привести несколько примеров из судебной практики:

1. В Постановлении ФАС СЗО от 14 янв. 2008 г.<sup>22</sup> сочтено правомерным не включение организацией начислений стимулирующего характера, в том числе премий за производственные результаты, в налогооблагаемую базу. Как указал суд, из положений п. 2, 25 ст. 255, п. 21 ст. 270 НК РФ следует, что к расходам на оплату труда относятся только те вознаграждения, в том числе премии, которые выплачены на основании трудовых и коллективных договоров. Поскольку произведенные обществом премиальные выплаты не предусмотрены трудовыми и коллективными договорами, то они не входят в систему оплаты труда и обоснованно не включены обществом в состав расходов при исчислении налога на прибыль.

2. В Постановлении Арбитражного суда Уральского округа от 17 дек. 2014 г.<sup>23</sup> были отмечены неправомерные действия Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы по крупнейшим налогоплательщикам по Пермскому краю в части доначисления организации налога на прибыль. Инспекция считала, что сам по себе факт того, что спорные премии являются частью оплаты труда и носят стимулирующий характер не является достаточным для включения затрат на выплату данных премий в состав расходов, уменьшающих налогооблагаемую базу по налогу на прибыль. Также, по мнению налогового органа, для включения спорных премий в состав расходов, уменьшающих налогооблагаемую прибыль, необходимо, чтобы эти премии выплачивались не на основании приказа директора, основанного на коллективном договоре и иных локальных актах, а на основании трудового договора, заключенного между работодателем и работником. Рассматривая данное дело, суд сделал вывод о том, что спорные премии являются составной

---

<sup>22</sup> По делу № А56-338/2007[Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>23</sup> По делу № А50-2698/2014[Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

частью системы оплаты труда, предусмотрены локальными актами налогоплательщика, непосредственно связаны с его производственной деятельностью, в связи с чем на основании ст. ст. 252, 255 НК РФ подлежат включению в состав затрат по налогу на прибыль.

Структура коллективного договора также определяется сторонами самостоятельно. Обычно коллективные договоры состоят из нескольких частей: вводной, основной и заключительной<sup>24</sup>.

Во вводной части определяются стороны коллективного договора, содержится указание на срок и сферу его действия, принципы заключения коллективного договора, указываются даты его принятия и подписания сторонами, а также отметка и прохождении уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.

Основная часть коллективного договора состоит, как правило, из нескольких самостоятельных разделов об оплате и нормировании труда, о гарантиях и компенсациях работникам, о режиме труда и отдыха, об обеспечении контроля за выполнением условий коллективного договора и ответственности сторон за его реализацию.

В заключительных положениях обычно прописывается порядок внесения в него изменений и дополнений, процедура урегулирования разногласий между сторонами. Также к коллективному договору нередко делается ряд приложений, например, правила внутреннего трудового распорядка, положение об организации работы по охране и улучшению условий труда, графики сменности и отпусков и др.

В целях оказания практической помощи работодателям и работникам при определении содержания и структуры коллективного договора на федеральном, региональном, местном и отраслевом уровнях разрабатываются методические рекомендации и макеты коллективных договоров. Так, Министерством труда и

---

<sup>24</sup> Комментарий к Трудовому кодексу ... С. 83.

социального развития РФ (далее – Минтруд РФ) был разработан и рекомендован сторонам макет коллективного договора<sup>25</sup>.

Практическая помощь оказывается и на уровне регионов. Департаментом труда и занятости населения Новосибирской области (ныне – Министерство труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области) разработаны методические рекомендации по порядку разработки проекта коллективного договора и заключению коллективного договора, а также макет примерного коллективного договора. При разработке данного макета учитывались пожелания представителей профсоюзов и работодателей максимально упростить работу по оформлению текста коллективного договора, повысить его качество, ускорить процедуру уведомительной регистрации<sup>26</sup>. Подобные макеты и рекомендации разрабатываются также и на местном уровне, например, отделом труда Администрации Искитимского района Новосибирской области<sup>27</sup>. Заметим, что данные макеты носят рекомендательный характер.

Разработка подобных макетов, безусловно, необходима, однако существующая практика не лишена недостатков. Главный из них – это не ориентированность на отраслевую принадлежность, а также на форму собственности и организационно-правовую форму организаций. Так как организации различных форм собственности и отраслевой принадлежности имеют достаточно значительные различия и общий для всех макет не сможет обеспечить ту практическую помощь, на которую рассчитывали его разработчики.

С такой точки зрения наиболее приемлемыми для практики можно считать отраслевые разработки макетов коллективных договоров. В качестве

---

<sup>25</sup> Макет коллективного договора, разработанный Министерством труда и социального развития Российской Федерации в соответствии с решением коллегии Минтруда России от 20 марта 2002 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rosmintrud.ru/>. (дата обращения: 25.04.2015).

<sup>26</sup> Официальный сайт Министерства труда, занятости и трудовых ресурсов НСО [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mintrud.nso.ru/>. (дата обращения: 25.04.2015).

<sup>27</sup> Официальный сайт Администрации Искитимского района НСО [Электронный ресурс]. URL: <http://iskitim-r.ru/content/to/to.htm/>. (дата обращения: 25.04.2015).

примера можно привести разработку такого макета профсоюзом работников агропромышленного комплекса РФ<sup>28</sup>.

### **3. Стороны и субъекты коллективного договора**

Прежде чем переходить к характеристике сторон и субъектов коллективно-договорных правоотношений, необходимо уточнить значение и соотношение терминов «сторона» и «субъект» правоотношения.

В рамках общей теории права под субъектом правоотношения понимается лицо, являющееся носителем предусмотренных законом прав и обязанностей. Стороной правоотношения, в свою очередь, может быть лишь лицо, обладающее правосубъектностью, т.е. наделенное определенными правами, способное осуществлять обязанности и нести ответственность<sup>29</sup>.

Таким образом, можно констатировать, что сторона правоотношения – понятие более узкое, чем субъект, так как она должна быть противопоставлена другой стороне, иметь свой определенный интерес, который, зачастую, является отличным от интересов контрагента<sup>30</sup>. Следовательно, сторона с необходимостью является субъектом, в то время как субъект может и не стать стороной правоотношения.

В соответствии со ст. 40 ТК РФ сторонами коллективного договора являются представители работников и работодателя, действующие в их интересах.

Субъектами коллективно-договорных правоотношений являются, в первую очередь, работники и работодатели. Это основные субъекты. К вспомогательным субъектам науки трудового права относят их представителей. Также следует отметить, что в самом коллективном договоре могут быть обозначены конкретные субъекты-исполнители его условий. В качестве

---

<sup>28</sup> Официальный сайт профсоюзов работников агропромышленного комплекса РФ [Электронный ресурс]. URL: <http://profagro.ru/>. (дата обращения: 25.04.2015).

<sup>29</sup> Теория государства и права ... С. 517.

<sup>30</sup> Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. М., 2007. С. 64.

таковых могут быть, например, специалист по охране труда, начальник отдела кадров, председатель профсоюзного комитета и т.п.

Работник как субъект трудового права в целом и коллективно-договорного правоотношения в частности – это физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем. Для того, чтобы физическое лицо могло стать участником трудовых правоотношений, оно должно обладать трудовой правосубъектностью, т.е. право- и дееспособностью.

Под работодателем как субъектом трудового права следует понимать физическое или юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником. При этом нужно обратить внимание на то, что в социально-партнерских отношениях на стороне работодателей могут выступать только индивидуальные предприниматели и юридические лица (организации). Физические лица, не обладающие статусом индивидуального предпринимателя, не заключают коллективных договоров. Правосубъектность юридических лиц и индивидуальных предпринимателей возникает с момента их государственной регистрации в едином государственном реестре юридических лиц или индивидуальных предпринимателей.

Интересным представляется вопрос о заключении коллективных договоров в филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. Несмотря на то, что работодателями они не являются, коллективные договоры в них могут заключаться. Такая необходимость возникает в силу того, что филиалы и представительства, как правило, находятся вне места нахождения юридического лица, имеют определенные особенности в организации труда. При этом необходимо помнить, что в любом случае стороной коллективного договора, заключенного в обособленном подразделении, будет работодатель, т.е. организация<sup>31</sup>. При заключении коллективного договора в обособленном структурном подразделении важно помнить о том, что его условия не должны ухудшать положение работников

---

<sup>31</sup>Комментарий к Трудовому кодексу ... С. 81.

как по сравнению с действующим трудовым законодательством, так и по сравнению с коллективным договором всей организации.

Таким образом, на практике возможно несколько вариантов сочетания коллективных договоров, заключенных с одним работодателем:

- в организации, у индивидуального предпринимателя заключается один коллективный договор, который действует в отношении всех ее работников, в т.ч. работников обособленных структурных подразделений;

- наряду с коллективным договором, действующим в организации, заключаются коллективные договоры в обособленных структурных подразделениях;

- коллективные договоры заключаются только в обособленных структурных подразделениях.

Следует заметить, что заключение коллективного договора отдельно для центрального аппарата организации невозможно, поскольку он не обладает признаками обособленного подразделения.

Как было отмечено выше, работники и работодатели являются сторонами социального партнерства в лице своих уполномоченных в установленном порядке представителей.

На практике, интересы работников при проведении коллективных переговоров и заключении коллективных договоров могут представлять как профсоюзы, их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, так и иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных законом.

Несмотря на то, что действующее трудовое законодательство допускает существование различных представительных органов работников (например, одновременно нескольких профсоюзов, действующих в рамках одной организации и т.п.), в ТК РФ предусмотрена обязанность создания единого представительного органа для ведения переговоров с работодателем, в т.ч. по вопросам заключения коллективного договора.

Заметим, что ранее, до принятия нового Трудового Кодекса Российской Федерации, в случае существования нескольких представителей работников в организации, действовали положения ч. 4 ст. 6 Закона РФ от 11 марта 1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях», в которых закреплялось право каждого представительного органа вести переговоры с работодателем от имени представляемых им членов трудового коллектива. Таким образом, создание единого представительного органа было правом, а не обязанностью. В результате на практике это приводило к тому, что работодателю приходилось вести диалог одновременно с несколькими представителями работников, выдвигающими, зачастую, различные требования, вследствие чего эффективность переговорного процесса снижалась.

Защита интересов работников в коллективно-договорных правоотношениях другими представителями (помимо профсоюзов) может осуществляться в случаях, когда:

- в организации отсутствует первичная профсоюзная организация;
- первичная профсоюзная организация существует, но она не объединяет более половины работников данной организации и не наделена полномочиями на представление их интересов.

Как показала практика, во многих организациях в качестве иных представителей работников выступает совет трудового коллектива (далее – СТК).

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора обычно представляет руководитель организации (единоличный исполнительный орган юридического лица), если иное не предусмотрено его учредительными документами, локальными нормативными актами. Работодатель – индивидуальный предприниматель также в большинстве случаев участвует в коллективно-договорных правоотношениях лично.

При этом руководитель организации, индивидуальный предприниматель вправе издать приказ (распоряжение), посредством которого они делегируют

свои полномочия по ведению коллективных переговоров, заключению коллективного договора другим лицам, обладающим для этого необходимым опытом, знаниями и квалификацией, например, юрисконсультам, работникам отдела кадров, и т.п.<sup>32</sup>.

Заметим, что делегировать данные полномочия работодатели могут не только лицам, состоящим с ними в трудовых отношениях, но и сторонним лицам, например, экспертам объединения работодателей, адвокатам, заключив с ними гражданско-правовой договор.

Представителями государственных и муниципальных учреждений, а также организаций финансируемых из соответствующих бюджетов, в соответствии со ст. 34 ТК РФ являются федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы, а также органы местного самоуправления.

Таким образом, для коллективно-договорных правоотношений характерен сложный субъектный состав, а также различный правовой статус их сторон и субъектов.

#### **4. Порядок заключения, сроки и сфера действия коллективного договора**

Порядок разработки проекта коллективного договора и процедура его заключения определяются сторонами самостоятельно. Законодателем в ТК РФ установлены лишь некоторые обязательные требования к данной процедуре.

Как правило, разработке проекта коллективного договора предшествуют коллективные переговоры. Инициатором их начала может выступить любая сторона: как работодатель, так и представители трудового коллектива. Предложение о начале коллективных переговоров должно быть в письменном виде направлено другой стороне. На практике это делается в форме уведомления, в котором рекомендуется указать предложения по срокам, месту

---

<sup>32</sup>Мжаванадзе Г. Коллективный договор: как работодателю эффективно разрешить процедурные вопросы // Трудовые споры. 2011. № 2. С. 2.

и порядку их проведения, а также указать перечень лиц, рекомендованных для включения в состав комиссии по коллективным переговорам. Сторона, получившая данное уведомление обязана в семидневный срок вступить в коллективные переговоры.

Если коллективный договор заключается в организации у индивидуальных предпринимателя впервые, то коллективные переговоры целесообразнее всего начинать за несколько месяцев (3 – 4) до окончания текущего финансового года. Это поможет руководству компании предусмотреть в расходной части дополнительные финансовые обязательства, которые компания может взять на себя по условиям коллективного договора. Также на подготовительном этапе рекомендуется подробно изучить социально-экономическую обстановку в организации и ее финансовое положение.

Разработкой проекта коллективного договора занимается комиссия по коллективным переговорам, в которую входят как представители работников, так и представители работодателя. Для того, чтобы обеспечить слаженную работу комиссии в течении всего периода переговоров, сторонам можно рекомендовать до начала работы над проектом коллективного договора разработать положение о порядке ведения коллективных переговоров, которое станет своего рода регламентом их работы<sup>33</sup>.

В ходе самих переговоров представители каждой стороны вправе проводить необходимые консультации, экспертизы, запрашивать нужную им информацию.

Работа комиссии над проектом коллективного договора должна быть максимально гласной<sup>34</sup>. Для этого необходимо позаботиться о том, чтобы информация о ведении коллективных переговоров была известна всем работникам компании, в т.ч. работникам обособленных структурных подразделений. Для этих целей комиссией могут быть приняты следующие меры:

---

<sup>33</sup> Коркин А. Компания получила предложение заключить коллективный договор. Какие шаги нужно предпринять // Юрист компании. 2012. № 12. С. 2

<sup>34</sup> Там же. С. 3.

- уведомление работников, например, через проведение общего собрания трудового коллектива;
- проведение анкетирования среди работников с целью получения их предложений и замечаний для работы комиссии;
- размещение информации о начале коллективных переговоров на официальном сайте компании.

Во многих организациях практикуется по завершению коллективных переговоров выносить проект коллективного договора на обсуждение общего собрания трудового коллектива. Если в ходе данного обсуждения со стороны работников поступят какие-либо замечания, предложения, дополнения, то целесообразно их учесть и доработать проект коллективного договора, после чего вновь организовать общее собрание и утвердить окончательный вариант проекта коллективного договора.

Именно такой порядок работы комиссии позволит непосредственно учитывать мнение и пожелания трудящихся.

По истечении трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны обязаны подписать коллективный договор на согласованных условиях. Такое требование установлено законодателем в ч. 2 ст. 40 ТК РФ. Если же согласие было достигнуто не по всем положениям коллективного договора, сторонами составляется протокол разногласий, который в дальнейшем может стать предметом либо дополнительных коллективных переговоров, либо предметом коллективного трудового спора.

Установление максимальной продолжительности коллективных переговоров следует расценить как положительное решение законодателя, поскольку это позволяет сторонам, во-первых, четко планировать сроки переговоров, а во-вторых, разграничивать согласованные и несогласованные условия коллективного договора и тем самым не затягивать процесс его подписания и предоставления работникам определенных льгот и преимуществ.

В соответствии ч. 1 ст. 50 ТК РФ коллективный договор после подписания его сторонами должен быть направлен на уведомительную

регистрацию в соответствующий орган по труду. Функция регистрации коллективных договоров возлагается, как правило, на уполномоченные органы исполнительной власти субъектов РФ: комитеты, департаменты, министерства по труду. Также законами субъектов эта функция может быть передана органам местного самоуправления.

Что касается срока, на который заключается коллективный договор, то он, по общему правилу, не должен превышать трех лет. При этом сторонам предоставлено право неоднократного продления его действия.

В коллективном договоре необходимо указать момент, с которого его положения вступают в силу. Как правило, этот момент определяется днем его подписания сторонами. Вместе с тем стороны могут приурочить его к определенной календарной дате или наступлению определенного события.

Прекратить свое действие коллективный договор может в нескольких случаях: во-первых, в связи с истечением срока, на который он был заключен, во-вторых, в связи с заключением нового коллективного договора, а также, если сторонами было принято решение о досрочном прекращении его действия. Таковы особенности действия коллективного договора во времени.

Говоря о действии коллективного договора по кругу лиц, необходимо отметить, что его положения распространяются на всех работников организации (индивидуального предпринимателя) независимо от членства в профсоюзе и других обстоятельств, в том числе режима работы, характера трудовой связи. В частности, коллективный договор распространяется на совместителей, надомных и дистанционных работников, работников, заключивших с работодателем срочный трудовой договор, а также на работников обособленных структурных подразделений компании, за исключением случаев, если в них заключены свои коллективные договоры.

Заметим, что лица, связанные с организацией гражданско-правовыми отношениями, в том числе и длительного характера, не являются работниками организации, индивидуального предпринимателя, поскольку не подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка, самостоятельно определяют

условия своего труда, получают вознаграждение не за систематическое выполнение трудовой функции, а за конечный результат своей работы. Следовательно, коллективный договор на таких лиц не распространяет своего действия.

В ТК РФ специально оговаривается, что действие коллективного договора распространяется также на работников в период испытания (ст. 70). Вместе с тем, на практике встречаются случаи включения в трудовой договор условия о том, что на работника в течение испытательного срока не распространяются условия системы премирования, предусмотренные коллективным договором. Установление таких условий является нарушением трудового законодательства, что подтверждается и судебной практикой (определение Оренбургского областного суда от 9 нояб. 2011 г.<sup>35</sup>).

Интересным представляется вопрос о действии коллективного договора в отношении лиц, которые вступают в трудовые отношения с работодателем после его заключения.

В соответствии со ст. 68 ТК РФ перед подписанием с работником трудового договора работодатель обязан ознакомить его с действующими в организации локальными нормативными актами, а также с положениями коллективного договора. Такое ознакомление имеет важное практическое значение, поскольку условия, на которых будет выполняться работа, содержаться не только и не столько в трудовом договоре, сколько в коллективно-договорном акте. Таким образом, следует отметить, что подписывая коллективный договор с работодателем, работник автоматически присоединяется к коллективному договору и принимает его условия<sup>36</sup>.

Аналогичное можно сказать и о тех работниках, которые не поддерживали инициативу по заключению коллективного договора и не уполномочивали представительный орган на защиту своих интересов при проведении коллективных переговоров.

---

<sup>35</sup> По делу № 33-6906/2011 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>36</sup> Толбухина Н.А.. Коллективный трудовой договор // Трудовые споры. 2004. № 7. С. 12.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ

1. Декларация Международной организации труда от 18 июня 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» // Рос.газета. 1998. 16 дек.

2. Конвенция Международной организации труда от 9 июля 1948 г. № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

3. Конвенция Международной организации труда от 1 июля 1949 г. № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

4. Конвенция Международной организации труда от 29 июня 1951 г. № 91 «О коллективных договорах» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

5. Конвенция Международной организации труда от 23 июня 1971 г. № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» // СЗ РФ. 2011. № 51. Ст. 7449.

#### **6. Нормативные правовые акты**

7. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

8. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая: федеральный закон от 30 нояб. 1994. № 51-ФЗ (ред. от 06.04.2015) // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

9. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть вторая: федеральный закон от 5 авг. 2000 г. № 117-ФЗ (ред. от 06.04.2015) // СЗ РФ. 2000. № 32. Ст. 3340.
10. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: федеральный закон от 30 дек. 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 06.04.2015) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч.1). Ст.1.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 02.05.2015) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч.1). Ст. 3.
12. Закон Российской Федерации от 11 марта 1992 г. № 2490-1-ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях» (ред. от 29.06.2004) // Рос.газета. 1992. 28 апр. (утратил силу).
13. Федеральный закон от 23 нояб. 1995 г. № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (ред. от 30.12.2001) // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4557. (утратил силу).
14. Федеральный закон от 12 янв. 1996. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ред. от 22.12.2014) // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.
15. Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.
16. Федеральный закон от 21 дек. 2001 г. № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества» (ред. от 06.04.2015) // СЗ РФ. 2001. № 4. Ст. 251.
17. Федеральный закон от 26 окт. 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (ред. от 29.12.2014) // СЗ РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.
18. Федеральный закон от 27 нояб. 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (ред. от 24.11.2014) // СЗ РФ. 2002. № 48. Ст. 4741.

19. Закон Новосибирской области от 19 дек. 1997 г. № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области» (ред. от 08.05.2013) // Ведомости Новосибирского областного Совета депутатов. 1997. № 52.

20. Постановление главы администрации Новосибирской области от 23 дек. 1997 г. № 711 «О Новосибирской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (ред. от 31.12.2014) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

## **21. Дополнительный**

22. *Анисимов А.Л.* Коллективный договор как средство укрепления трудовой дисциплины // Трудовое право. 2007. №5. С. 20–31.

23. *Баева С.С.* Коллективный договор как самостоятельный правовой институт: история и современность: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. СПб., 2006. 30 с.

24. *Васильева Е.М.* Заключаем коллективный договор // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2008. № 7. С.45.

25. *Долгов Г.М.* Развитие социального партнерства в сфере труда в Забайкалье [Электронный ресурс]. URL: <http://www.prof.chita.ru>. (дата обращения: 20.04.2015).

26. *Ершова Е.А.* Коллективные договоры – вид нормативных правовых договоров, содержащих нормы права // Трудовое право. 2008. №10. С.42.

27. Институты коллективного договора и коллективного действия в современных политико-экономических системах: опыт сравнительного исследования / Под ред. Т.В. Павловой и С.В. Патрушева. М.: ИСПРАН, 2005. 226 с.

28. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. проф. Ю.П.Орловский. М.: КОНТРАКТ: ИНФРА-М, 2014. 948 с.

29. *Косильникова М.Л.* Составляем и заключаем коллективный договор // Зарплата. 2008. № 4. С.16.

30. *Кукушкина Е.* Коллективный договор: когда можно отказаться от финансовых обязательств // *Трудовые споры.* 2015. № 3. С. 6–11.
31. *Коркин А.* Компания получила предложение заключить коллективный договор. Какие шаги нужно предпринять // *Юрист компании.* 2012. № 12. С. 2–5.
32. *Люттов Н.Л.* Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. 256 с.
33. *Лушникова М.В.* Договоры в сфере семьи, труда и права социального обеспечения (цивилистическое исследование): учеб.пособие. М.: Проспект, 2014. 432 с.
34. *Лушникова М.В.* Метод трудового права и политика социального партнерства // *Трудовое право в России и за рубежом.* 2013. № 1. С.3.
35. Макет коллективного договора: утв. Минтрудом РФ от 6 нояб. 2003 г. // *Бюллетень Минтруда РФ.* 2003. № 11.
36. *Маврин С.П., Хохлов Е.Б.* Работник как субъект трудового права // *Правоведение.* 1996. № 4. С. 68–78.
37. *Мжаванадзе Г.* Коллективный договор: как работодателю эффективно разрешить процедурные вопросы // *Трудовые споры.* 2011. № 2. С. 2.
38. *Москаленко Г.К.* Советский коллективный договор на первом этапе своего развития // *Советское государство и право.* 1958. С. 17.
39. *Некрасов Ю.* Коллективный договор: обязан ли работодатель его заключать? // *Кадровое дело.* 2003. № 4. С. 5.
40. Настольная книга кадровика / Под ред. Г.Ю. Касьяновой. М.: АБАК, 2015. 512 с.
41. Постановление Совета общественной организации Федерации профсоюзов Новосибирской области от 16 дек. 2014 г. № 11-3 «О ходе выполнения решений VII съезда ФНПР и Программы действий ОО ФП НСО на 2011–2015 годы» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

42. *Таль Л.С.* Очерки промышленного рабочего права. М.: Моск. науч. изд-во, 1918. 225 с.
43. *Толбухина Н.А.* Коллективный трудовой договор // Трудовые споры. 2004. № 7. С. 12.
44. Трудовое право России: учебник. Краткий курс / Под ред. Ю.П. Орловского, Л.А. Чикановой. М.: КОНТАКТ: ИНФА-М, 2010. 480 с.
45. Трудовое право России: учебник / Под ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. М.: КОНТАКТ: ИНФА-М, 2010. 648 с.
46. Теория государства и права: курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. М.: Юристъ, 2006. 528 с.
47. *Урсалова О.В.* Из истории правового регулирования коллективных договоров в России // Правоведение. 2002. № 3. С. 217–228.
48. *Хныкин Г.В.* Коллективный договор// Законодательство. 2005. № 11.
49. *Чащина К.* Коллективный договор на предприятии и его эффективность // LAMBERTAkademicPublishing, 2015. 104 с.
50. *Шаповал Е.А.* Коллективный договор как источник трудового права // Социальное и пенсионное право. 2008. № 2. С. 17.
51. *Шахаев М.В.* Юридическая сущность коллективных соглашений: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Пермь, 2004. 22 с.
52. *Шмаков М.* Российская модель социального партнерства: перспективы развития // Человек и труд. 2007. № 4. С. 34.
53. *Ширинкина О.Ю.* Коллективный договор: история вопроса и современное состояние: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Пермь, 2006. 25 с.

**Автор-составитель**  
**Сабельфельд Татьяна Юрьевна**

**Коллективный договор**

**Лекция для студентов юридического факультета по дисциплине Трудовое право для студентов, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция и по специальности 40.05.02 Правоохранительная деятельность**

Редактор

Компьютерная верстка А.Д. Соколова

Подписано в печать 27.10.2015

Формат 60/84 1/16

Объем 1,1 – изд. л

Тираж 50 экз.