

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Лысьвенский филиал федерального государственного автономного
образовательного учреждение высшего образования
«Пермский национальный исследовательский политехнический университет»
(ЛФ ПНИПУ)**

**Факультет высшего образования
Направление 44.03.04 Профессиональное образование по отраслям
Кафедра «Общественных дисциплин»**

Зав.кафедрой ОНД
_____ Е.Н.Хаматнурова
«__» _____ 20__ г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

На тему Правовая природа коллективного договора

Состав выпускной квалификационной работы:

1. Пояснительная записка на __ стр.
2. Графическая часть на _____ листах.

Выполнил
студент группы ППД-16-16з ЛФ
шифр 16 – ЛФз- 365
«__» _____ 2021 г.

(подпись студента)

Проверил

Руководитель выпускной квалификационной работы

Ю.А. Чурсина

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1 Нормативно-правовые основы коллективного договора.....	8
1.1 Общая характеристика коллективного договора: понятие и сущность	8
1.2 Основные источники правового регулирования коллективного договора	13
1.3 Сфера действия законодательства о коллективных договорах и соглашениях. Правовое положение сторон коллективного трудового договора.....	22
2 Актуальные проблемы коллективно-договорных правоотношений	28
2.1 Анализ коллективного договора на примере Муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс» Чусовского муниципального района»	28
2.2 Слабые стороны коллективного договора в Муниципальном бюджетном учреждении «Спортивно-оздоровительный комплекс» Чусовского муниципального района»	41
3 Условия эффективности коллективного договора.....	48
3.1 Рекомендации по повышению эффективности коллективного договора .	48
3.2 Разработка семинара для работников образовательных учреждений по теме: новое в законодательстве в сфере трудовых прав и защита прав педагогических работников.....	64
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	86
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	91
ПРИЛОЖЕНИЕ А Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс» Чусовского муниципального района»	Ошибка! Закладка не определена.
ПРИЛОЖЕНИЕ Б Коллективный договор Государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы	Ошибка! Закладка не определена.

«Школа «Интеллектуал» на 2020-2023 годы **Ошибка!**
определена.

Закладка

не

ВВЕДЕНИЕ

В современной России существует приемлемо высокий уровень сформированности трудового законодательства в сфере коллективно – договорного контроля и широко масштабно используется для увеличения степени гарантированности трудовых прав, утверждения льгот и достоинств.

Литература в области юриспруденции также фиксирует выражение о том, что государство занимает особенное место в механизме коллективно-договорного управления трудовыми отношениями – это роль социального партнера. Вместе с тем, когда государство рассматривают под призмой общественного компаньона, то в правовом механизме социального партнерства ему не предоставляются властные функции. [40]

В границах социального партнерства разрабатывают и принимают коллективные договоры и соглашения.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. В том числе коллективный договор понимается нормативным соглашением, т.е. актом, который заключается в порядке договора, но одновременно с конкретными определенными обязательствами, включающими в себя нормы права.

Термин, который определен частью 1 статьи 40 ТК РФ, закрепляет нормативный характер этого правового акта. Основной его задачей является контроль за социально-трудовыми взаимоотношениями.

Под социально-трудовыми отношениями понимаются общественные отношения, являющиеся элементом предмета трудового права, а также имеют непосредственное отношение к социальному обслуживанию работников в широком смысле.

Актуальность заявленной темы дипломной работы, которая предоставляет возможность определения новых подходов к изучению института коллективного договора, в том числе систематизации полученных

международным опытом, юридической наукой, информации и правоприменительной практики.

Степень научной разработанности проблемы. Понятие коллективного договора многогранно используется в юридической науке и правоприменительной практике.

Некоторые вопросы правового управления при заключении и исполнении коллективного договора многократно были исследованы в правовой науке. Рассмотрением общих теоретических вопросов занимались такие ученые, как Нестерова Э., Кокшаров Д.Л., Лушникова М.А., Чуча С.Ю. Нуртдинова А.Ф., Подшибякина Н., и некоторые другие.

В выпускной квалификационной работе были также использованы научные труды в области трудового и иных отраслей права – Сошниковой Т.А., Киселева И.Я., Коршунова Ю.Н., Жуйкова В.М., Силина, Вольдмана Ю.Я., в том числе и иных деятелей, а также комментарии к трудовому законодательству, учебники по трудовому праву.

Целью выпускной работы является изучение правовой природы коллективного договора на примере Муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс» Чусовского муниципального района».

В рамках обозначенных направлений необходимо решить такие задачи:

- рассмотреть нормативно-правовые основы коллективного договора;
- определить понятие, формы, сущность и значение коллективного договора;
- исследовать важные аспекты коллективно договорных отношений на примере Муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс» Чусовского муниципального района»;
- выявить условия эффективности коллективного договора;

- разработать семинар для работников образовательных учреждений по теме: новое в законодательстве в сфере трудовых прав и защита прав педагогических работников.

Объектом выпускной является коллективный договор, в качестве теоретической категории и правового явления социальной действительности.

Предмет – изучение в рамках обозначенной темы, нормативно-правовых источников внутригосударственных, принятых на федеральном уровне и на уровне субъектов федерации, в том числе судебной практики.

В качестве основы исследования были использованы такие методы, как диалектический, общие (анализа и синтеза, индукции и дедукции, наблюдения и сравнения) и специальные (формально-юридический метод, исторический, сравнительно-правовой), общенаучные (метод структурного анализа, системный и исторический) и частно-научные (конкретно-социологический), в том числе специальные методы познания.

Использованные методы предоставили возможность более последовательно и в полной мере проанализировать различные аспекты коллективно-договорного регулирования труда в пределах цели и задач выпускной работы.

В основе эмпирической базы исследования- нормативный материал, судебная практика, а также коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения «Спортивно- оздоровительный комплекс» Чусовского муниципального района.

Нормативная основа - Конституция РФ, [3] федеральное законодательствов области социального партнерства и коллективно-договорного регулирования труда, некоторые положения международных договоров. Судебный практический опыт, зафиксированный в решениях федеральных судов.

Научная новизна исследования заключается в том, что проведенное исследование является попыткой представить совокупный теоретико-

правовой анализ коллективно-договорного управления трудовыми отношениями.

1 Нормативно-правовые основы коллективного договора

1.1 Общая характеристика коллективного договора: понятие и сущность

Коллективный договор занимает совершенно особое место среди локальных, т. е. действующих только в отношении одного предприятия, нормативных актов. Прежде всего потому, что это двусторонний документ, тогда как основная масса локальных нормативных актов принимается только работодателем. При этом, в отличие от трудового договора, стороной коллективного договора являются все работники организации (в лице представителей) либо их часть (поскольку коллективный договор может быть заключен не только в организации, но и в любом ее обособленном структурном подразделении).

Коллективный договор нужен, чтобы работники предприятия и работодатель могли при желании закрепить в нем различные взаимные обязательства. [35]

В соответствии со ст. 1 Трудового кодекса РФ одну из важнейших задач трудового законодательства выделяют становление обязательных правовых условий для того, чтобы получить объективное согласование интересов сторон трудовых отношений. [5] Воплощение намеченной цели происходит в границах социального партнерства, в которую входит вовлечение работников, работодателей, их союзов в договорном регулировании трудовыми и иными напрямую имеющими связь с ними отношениями.

В соответствии с современным законодательством РФ, коллективный договор – это правовой акт, который регулирует социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключается работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). [5] Данную форму договора существует возможность осуществлять

через судебных, административных органов, а также в том числе обеспечивать при помощи различных видов ответственности за неисполнение (напр., Франция, Греция, Испания и иные.).

В самом начале упоминания термина коллективный договор были внесены коррективы при совместной деятельности с политической, экономической и социальной обстановкой в стране. Данное положение является доказательством наличия многообразия научных представлений о его сущности, содержании и места, которое он занимает в правовом регулировании, в первую очередь, коллективных отношений в сфере труда. Постоянной особенностью считается тот факт, что коллективный договор относится к одному из важнейших видов нормативных актов предприятия, одновременно с тем служит в качестве правовой основы для иных локальных источников. [35]

Коллективному договору свойственна смешанная юридическая природа, что является доказательством наличия нормативных, обязательственных и организационных условий в его характере. Научная литература характеризует коллективный договор в качестве специального локального нормативного акта, имеющего возможность управления полным списком отношений, связанных с использованием наемного труда в на конкретном предприятии. [34]

Статья 40 (абз. 1) Трудового кодекса 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. [5]

В КЗоТе 1971 г. коллективный договор имел преимущественное право в процессе управления трудовыми отношениями на местном уровне, и ему посвящалась вторая глава до 1992 г. Данное понятие, а именно универсальный характер документа, создавалось в связи с тем, что его содержание, которое было зафиксировано ранее в ФЗ от 11 марта 1992 г. N

2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях», почти дублировало оглавление КЗоТа.

Правопреемственность по отношению к коллективному договору есть возможность просмотреть в том числе в Трудовом кодексе РФ: он является частью системы социального партнерства, коллективный договор находится во II разделе данного Кодекса.

Коллективный договор относится к кодифицированным локальным источникам, регламентирующий большой перечень социально-общественных взаимоотношений, а именно таких отношений, которые являются составной частью предмета трудового права (трудовых и других отношений, которые имеют непосредственную связь с ним), включая то, что его можно отнести к некоторым характеристикам такого сектора, как социальное обеспечение работников посредством финансов предприятия. [41]

При сопоставлении с предыдущим трактованием, в современном присутствует тот факт, что работникам отведено место на первом плане, что означает придание большего значения заключению коллективного договора. Но, наталкивает на сомнение степень правомерности использования понятия «коллективный договор» в связи с тем, что данный термин характеризует как социальные и трудовые, так и отношения в сфере экономики и профессионального труда и иные. [41] И то, что в формулировке коллективного договора упоминается организация заставляет сомневаться в наличии права на заключение его с индивидуальным предпринимателем.

Статьей 41 Трудового кодекса устанавливается равно одинаковое содержание коллективного договора: в нем имеются обязанности работников и работодателей по конкретным положениям: [5]

1. поскольку повествуется об обязанностях сторон договора, можно ли утверждать в связи с этим, что в коллективных договорах могут отсутствовать нормы права. Статья 5 ТК РФ содержит нормы трудового права, которые со

всей уверенностью можно назвать коллективными договорами (соглашениями). [5] Статья 8 ТК РФ характеризует то, что у коллективного договора и соглашения есть юридическая сила больше, чем у локальных актов. Поэтому, у сторон данных договоров появляется право выделять нормативные условия по самостоятельно намечаемым вопросам;

2. стороны договора предусматривают «открытый» перечень обязательств. Одновременно с этим нет самого наименьшего числа вопросов, на которые необходимо ответить. Практический опыт иных государств показывает, что существуют и другие виды классификаций, содержащих условия коллективного договора, которые определяют его содержание и структуру. Существующие условия коллективного договора можно подразделить на 2 вида:

- первая содержит публичную сторону либо договорную. Согласно первым условиям, по которому список ограничен, их обязательно необходимо включать в коллективный договор (положения о нормировании, формах и системах оплаты труда и др.),

- вторая имеет обязательственный характер и которую вносят в коллективные договоры и соглашения принимая во внимание мнение сторон.

Бытуют различные мнения ученых по поводу коллективных договоров, можно ли причислять вторых к локальным нормативным актам. Согласно мнению Веселовой Е.Р., коллективный договор – один из видов локальных нормативных актов, который занимает главенствующее положение в иерархии локальных нормативных актов. [27]

Подобной позиции придерживается и Хныкин Г.В., высказывающийся о том, что коллективный договор – нормативный акт, занимающий положение кодифицированного правового акта в системе локальных источников трудового права. [31, с. 183]

Снигирева И.О. по-разному трактует коллективный договор: первое – локальный нормативный акт; а другой – нормативное соглашение. [40, с. 181-183]

В позициях представленных ученых отсутствуют различия нормативно-правового акта от нормативно-правового договора.

Часто за последние годы было отмечено появление мнений исследователей по поводу смешанной природы коллективного договора. Горохов Б.А., например, высказывает такую позицию, что коллективный договор – правовой акт, включающий в себя коллективно-локальные нормы трудового права с позиции свойственных ему черт. Рассматривая под призмой порядка правоустановления и присутствия в его содержании обязательственной части, данный правовой акт можно считать договором. [39]

Неоднородность юридической природы коллективного договора также выделяет Джилаван А.Д., он называет данные договора «коллективно-договорными актами». [40]

Ученые, которые делают упор на смешанную природу коллективного договора, руководствуются тем самым его договорными началами и способностью нормативного управления.

Согласно международным трудовым документам, коллективный договор относится к разновидности нормативного правового договора, а именно Конвенции Международной организации труда № 98 1949 г., в соответствии с которой странами-участницами МОТ необходимо разрабатывать меры, соответствующие национальным условиям для стимулирования и ориентации на полное развитие и применение аппарата для ведения переговоров без принуждения между двумя сторонами: первая - предприниматели (или их организации) и вторая - организации работников для контролем условий труда через заключение коллективных договоров. [1]. В Рекомендациях МОТ № 91 1951 г. зафиксировано определение понятия

коллективный договор, которое следует понимать в качестве письменного соглашения касательно условий труда и найма и заключаемое между двумя сторонами: одна - предприниматели, группа предпринимателей и; другая - одна или несколько представительных организаций трудящихся или, в случае отсутствия данных организаций, представителями самих трудящихся, которые избраны и уполномочены согласно нормам законодательства этого государства. [2]

Из вышесказанного можно прийти к следующему умозаключению: под коллективным договором понимается такой акт договорного правотворчества. На сегодняшний день данный вид договора можно представить в виде разновидности социального договора, характеризующего общий интерес субъектов социально-трудовых отношений. [34]

1.2 Основные источники правового регулирования коллективного договора

В соответствии с принципами, которыми обладает коллективный договор, принимающие участие в коллективном договорном процессе самостоятельно обязаны осознать всю важность заключения коллективного договора. Лишь при соблюдении данных условий у работников и работодателей появится возможность прийти к осознанию общепринятых фактов, а именно: коллективный договор влияет на снижение социальной напряженности внутри коллектива; его необходимость объясняется достижением равновесия между интересами сторон, вовлечением компаньонов в процессе решения задач на производстве.

Однако, из опыта видно, что при заключении коллективных договоров у российского работодателя можно отметить некоторую пассивность. Такая сделка носит обязывающий характер и права согласно ее получает лишь какая-то одна из сторон, а именно работники. В тот момент, когда

законодателем был объявлен принцип ответственности сторон коллектива, был в действительности сведен механизм его воплощения к ответственности работников за противозаконные забастовки. Те, кто защищают безответственность представительных органов работников, предложили вычеркнуть из Трудового кодекса РФ нормы в сфере ответственности сторон социального партнерства, а также включить нормы, отвечающие за одностороннюю ответственность работодателей. [5] В доказательство сказанного можно привести социальную роль трудового права в качестве права защиты наиболее слабой стороны трудовых отношений, т.е. работника, а также к юридическому и фактическому неравенству сторон трудового договора, который подразумевает под собой защиту работников и их представителей от самовольных действий работодателя:

а) необходимо видеть различия между разными видами ответственности, работника и представительного органа. Первых, в случае нарушения собственных обязанностей по коллективному договору, и которые повлекли за собой простой в работе, получают наказание в форме лишения себя без заработной платы. Другие, в особенности, органы профсоюзов сберегают собственные финансы, которые сформировываются благодаря профсоюзным взносам, и имущественное положение, которым они по большей части должны работодателю, который на безвозмездной основе создает им подходящие им условия для реализации их деятельности. (ст. 377 ТК РФ), [5]

б) нельзя ограничивать ответственность представительных органов работников лишь в части ответственности за противозаконные забастовки (ст. 417 ТК РФ). [5] В реальности же используются в том числе и другие массовые формы выступлений, которые как следствие приводят к рассогласованности производства и финансовым потерям со стороны работодателя. Неразрешенной в российском законодательстве осталась проблема ответственности сторон за невыполнение взятых обязательств, хотя

и были восприняты основные формы и правовые механизмы социального партнерства, которые используют законодательства различных западных стран. Большая часть западных стран имеет профсоюзы, отвечающие за любые противоправные действия. За нарушение положений коллективного договора их привлекают к имущественной ответственности за средства профсоюзных фондов, а их функционеров привлекают к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности. За нарушение принятых обязанностей принцип взаимной ответственности необходимо включить в российскую судебную практику по коллективным договорам.

По-прежнему под знаком вопроса положение о заключении коллективных договоров при помощи обособленных структурных подразделений (ч. 4 ст. 40 ТК РФ), [5] спонсируемые по смете и не имеющие возможности пересечь ее границы при установлении условий коллективного договора. Поэтому, чтобы предоставить работникам гарантии и льготы, связанные с дополнительным расходованием денежных средств, подразделениям придется обращаться за помощью о дополнительном финансировании к основной организации. В данной ситуации выходит, что при установлении условий коллективного договора будет участвовать и само юридическое лицо. А это в свою очередь означает преумножение субъекта на стороне работодателя.

Примечательно, что Трудовой кодекс РФ содержит явно прослеживающийся приоритет прав профсоюзных органов перед другими органами работников, связанные с ведением коллективных переговоров и заключением коллективного договора. Статья 31 данного Кодекса [5] свидетельствует о том, что если существует профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, то никакой другой представитель не может отстаивать интересы предприятия в процессе заключения коллективного договора. В случае создания представительного органа, объединяющего более половины работников, у

профсоюзной организации также будет существовать право на ведение коллективных переговоров от имени работников. В данной ситуации необходимо образовать единый представительный орган работников предприятия.

Однако, в статье 37 ТК РФ, [5] регулирующей порядок создания единого представительного органа, отсутствует упоминание о наличии каких-либо представительных органов работников, помимо профсоюзов, однако, указывающая на то, что, если ни одна из профсоюзных организаций не объединяет более половины работников, общее собрание работников тайным голосованием определяет, опять-таки, профсоюзную организацию, которой поручается проведение коллективных переговоров для подготовки и заключения коллективного договора. Таким образом происходит исключение всяческой возможности заключения более одного коллективного договора с одним и тем же работодателем даже в ситуации, когда в организации уже есть несколько профсоюзов. Данные нормоустановления являются противоречащими положениям международной практики и, в первую очередь, Конвенции МОТ № 135 о представителях трудящихся 1971 г., предполагающей равные права представительных органов работников. [2] В некоторых западных странах право на заключение коллективных договоров существует как у профсоюзов, так и у иных органов работников. Например, согласно законодательству США, право на заключение коллективных договоров существует у любой «рабочей организации», а также и профсоюзам.

Отметим также и то, что часть 1 ст. 40 ТК РФ, [5] определяющая понятие коллективного договора, дополнена упоминанием индивидуального предпринимателя.

Из вышесказанного следует, что ТК РФ включает в сферу коллективно-договорного регулирования не только организации юридические лица, но и индивидуальных предпринимателей, чем существенно расширяет

возможности установления дополнительных гарантий и компенсаций работникам с помощью коллективных договоров, т. е. на началах социального партнерства.

В Рекомендациях МОТ № 91 о коллективных договорах [2] зафиксировано понятие «коллективного договора», а именно, всякое 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.

Данное понятие прояснило тот факт, что МОТ под коллективным договором понимает два вида актов соглашения, заключаемые на уровне организации (коллективные договоры по принятой в России терминологии) и соглашения более высокого уровня (соглашения по социально-трудовым вопросам по терминологии, принятой в России).

Кроме этого, Рекомендация № 91 [2] затрагивает вопросы процедуры ведения коллективных переговоров; обязательств, вытекающих из коллективных договоров; распространения действия коллективных договоров; их толкования и контроля за их соблюдением. [35]

Коллективный договор теперь может быть заключен как в организации в целом, ее филиалах, представительствах (в данной части законодательство осталось неизменным), так и в иных обособленных структурных подразделениях (см. ч. 4 п. 40).

Представительство, ссылаясь на Гражданский кодекс РФ (ст. 55) [4] - это обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения, которое представляет интересы юридического лица и осуществляет их защиту.

Филиал - обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства.

Представительства и филиалы не являются юридическими лицами. Они наделяются имуществом создавшим их юридическим лицом и действуют на основании утвержденных им положений.

Руководители представительств и филиалов назначаются юридическим лицом и действуют на основании его доверенности. [31]

Представительства и филиалы должны быть указаны в учредительных документах создавшего их юридического лица.

В ГК РФ и ТК РФ отсутствует определение «иные обособленные структурные подразделения». Признаки, по которым то или иное структурное подразделение можно отнести к обособленным, можно вывести из ст. 11. Налогового кодекса РФ (ч. 1). [4] В ней предусмотрено, что обособленное подразделение организации это любое территориально обособленное от нее подразделение, по месту нахождения которого оборудованы стационарные рабочие места. Признание обособленного подразделения организации таковым производится независимо от того, отражено или не отражено его создание в учредительных или иных организационно-распорядительных документах организации, и от полномочий, которыми наделяется указанное подразделение. При этом рабочее место считается стационарным, если оно создается на срок более одного месяца.

Поскольку филиал, представительство, иное структурное подразделение не являются юридическими лицами, а значит, и самостоятельными работодателями, работодательской стороной коллективных договоров, заключаемых в таких структурных подразделениях, является организация в целом, которая представлена руководителями этих подразделений, имеющих соответствующие полномочия.

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (см. п. 2 ст. 13) [7] содержит правило, согласно которому работодатели обязаны заключать коллективные договоры на согласованных сторонами условиях.

Если стороны не достигли согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, то они должны подписать коллективный договор на согласованных условиях. Одновременно составляется протокол разногласий, где отражены вопросы, по которым не удалось достичь договоренности. По ним могут быть продолжены переговоры, или же эти разногласия разрешаются в порядке, установленном для коллективных трудовых споров, т. е. в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ. [5]

Для того, чтобы сопоставить централизованное управление трудовыми отношениями с локальным нужно делать опору на задачи, поставленные законодателем в ТК РФ и являющиеся целью в процессе разработки и принятия законодательных и локальных актов. Главной из задач трудового законодательства является создание правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений (ст. 1 ТК РФ). Существует представление о том, что при организации определенных правовых механизмов в ТК РФ эту задачу законодатель решил нечетко. Это объясняется тем, что договоренности между работниками и работодателями на уровне организации можно фиксировать в локальных нормативных актах, которые характеризуют их согласованную волю.

Посредством иных локальных актов сделать это не представляется возможным, поскольку их принимают только с учетом мнения представительного органа работников, т.е. в полной мере подвластны работодателю и характеризуют его интересы и являются односторонними нормативными актами.

Коллективный договор и иные локальные нормативные акты, которые включают нормы трудового права, характеризуют две разные модели регулирования трудовых отношений на уровне организации. В основе первой лежит согласование интересов работников и работодателя и является отражением демократических начал управления производством. Вторая представляет интересы работодателя, которые представляют его хозяйственное господство в управлении делами организации. [34]

Коллективному договору характерна комплексность. Это модельный правовой(рамочный) акт, у которого есть возможность развития и дополнения по иным однородным правовым актам, которые выявляют сближение интересов работников и работодателя. Его принятие, содержание, срок действия зависят от воли сторон.

Иные локальные акты, как правило, имеют ограниченную сферу регулирования и принимаются работодателем в порядке единоначалия. Коллективный договор первичен по отношению к другим локальным актам.

Строго должны зависеть друг от друга локальные нормативные акты также, как и иные правовые акты. Впервые в Трудовом кодексе законодательная практика была построена иерархия локальных источников трудового права. Первое место занимает коллективный договор, в который заложен смысл главного и преобладающего правового акта предприятия. Под «верховенством» коллективного договора следует понимать обязанность работодателя и его работников действовать согласно ему и действовать в его исполнение, а все другие локальные акты необходимо согласовывать с этим нормативным договором. [37]

Первостепенные позиции коллективного договора в системе локальных источников являются вполне бесспорными:

1. на основании Трудового кодекса – он является единственным законодательно признанным локальным источником общего творчества работодателя и с его работниками, что характеризует его в качестве

примера максимальной паритетности сторон трудового договора. Вместе с добровольно взятыми взаимными обязательствами, коллективный договор фиксирует компромиссы при столкновении интересов работников и работодателя, удачно сочетает директивное и стимулирующее воздействие на поведение сторон трудового договора, совмещает черты нормативного договора и локального источника права. [39]

2. факт верховенства коллективного договора над другими локальными актами - расположение соответствующих норм во втором разделе ТК РФ, а также детальная проработанность вопросов его принятия, действия, структуры и содержания.

3. благодаря Трудовому кодексу была установлена связь лишь коллективного договора и других локальных нормативных актов работодателя. Это является следствием анализа ст. 8 ТК РФ, которая посвящена локальным источникам трудового права, в ч. 4 которой говорится о том, что локальные нормативные акты, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением являются недействительными. Значит, коллективный договор является своеобразным юридическим ограничителем нормативной власти работодателя. Иначе говоря, работодатель вправе в одностороннем порядке принимать локальные нормативные акты только по тем вопросам, которые не урегулированы коллективным договором.

Все сказанное позволяет сделать очевидный вывод: локальные акты работодателя должны соответствовать коллективному договору.

Одновременно с этим, не по каждому из имеющихся концептуальных положений нового Трудового кодекса РФ можно согласиться. В первую очередь, противоречия влекут за собой излишний интерес со стороны законодателя коллективно-договорного управления и занижение других локальных актов, у которых есть возможность предоставить в качестве результативного работы системы трудовых отношений, в том числе и

испытанную защиту трудовых прав каждого работника. Главенство коллективного договора главным образом в трудовом законе в действительности приводит локальное управление за условиями труда по отношению к коллективно-договорному методу через сравнение между коллективным договором и другими локальными актами либо их объединение под руководством коллективного договора. [39]

1.3 Сфера действия законодательства о коллективных договорах и соглашениях. Правовое положение сторон коллективного трудового договора

Между коллективным договором, социально-партнерскими соглашениями и локальными нормативными актами можно отметить в ст. 5 ТК РФ [5] (посвящена системе трудового законодательства) некое противостояние. На основании указанной статьи локальные акты являются составной частью системы трудового законодательства в качестве нормативных правовых актов, которые содержат нормы трудового права. Также можно отметить отсутствие в указанной системе присутствие коллективного договора и соглашения. В связи с чем в статье отсутствуют нормы, которые могли бы соотносить локальные правовые источники, которые управляют трудовыми отношениями, а именно, соотносить локальные нормативные акты положениям коллективного договора.

Из сказанного следует, что современный Трудовой кодекс в сравнении с прежним КЗоТом не включает коллективный договор к одному из видов локальных источников организации, однако, одновременно с соглашениями и трудовым договором выделяет его в отдельности в статье 9 ТК РФ в качестве акта договорного порядка.

Законодатель усилил равные свойства коллективного договора и соглашений, что явилось следствием потери в данных актах

законодательности (ст. 5 ТК РФ), [5], а также уменьшения области распространения социального партнерства.

Лишь в форме коллективного договора, а именно, взаимных обязательств сторон в области труда, и руководствуясь статьями Трудового кодекса (ст. 26 ТК РФ), была представлена система социального партнерства на предприятии. Однако, законодателем сознательно не были включены другие локальные нормативные акты в рассмотренную систему— это можно объяснить тем, что коллективным договором называется единственный локальный акт общей компетенции работодателя и работников. Неравной можно назвать формулу взаимодействия между работодателем и его работниками в процессе принятия локальных актов, предполагающую «учет мнения представительного органа работников». Также можно отметить не совсем удачный вариант разработки локальных нормативных актов через согласование с представительным органом работников (ч. 3 ст. 8 ТК РФ) опять же только через норму коллективного договора. [27]

Мнение о том, что для ограничения взаимосвязей соучастников в сфере общего труда может быть очерчено в пределах коллективного договора можно признать ошибочным. Важно производить увеличение числа видов социального сотрудничества. Локальная практика является прямым свидетельством, которое указывает на наличие множества локальных актов в сфере социального партнерства на уровне организации. В те времена, когда соглашения в сфере охраны труда разрабатывались и утверждались, практика по заключению коллективных договоров в России не производилась (1935-1946 гг.) – это можно отнести к по большей мере распространенному примеру общего нормотворчества работодателей и его работников. Обсуждение и принятие локальных положений о коллективных формах организации труда и его оплате, распространении бригадного заработка, о смотрах-конкурсах, производственно-экономических состязаниях между коллективами цехов, бригад, работников конкретных специальностей

зачастую происходит при прямом вовлечении работников и органов, их представляющих.

Подведем небольшие итоги, а именно, сторонам нужно передать право на самостоятельное определение вида локального документа для фиксации тех или иных формул равноправия в процессе принятия локальных нормативных актов: общие полномочия, организация, исследование, оповещение и другие.

Выделение из локальных источников нормативных соглашений и локальных нормативных актов представляет собой предельно условный процесс: срок действия нормативных соглашений недостаточно короткий, как по мнению исследователей; нормативные соглашения (в особенности, коллективный договор) включают в себя локальные акты (как целые разделы, так и приложения). [27]

Создателями и разработчиками Трудового кодекса РФ был придан этому коллективному договору специфический характер неприхотливости: в некоторых ситуациях в нормативно-договорный документ входят, например, позиции, связанные с оплатой труда (ст. 41 ТК РФ иные локальные акты) [5], а в иных – рекомендуется соотносить с локальными источниками главные текст коллективного договора в виде приложения. Это необходимо понимать, как правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ), список работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ), расписания сменности (ст. 103 ТК РФ).

Правовая природа рассмотренных локальных актов, различающихся между собой содержанием, функциональной направленностью, сроками действия, алгоритмом разработки, принятием и внесением изменений, разрушается. Данные новшества никак не могут не противоречить современной практике. В статье 190 ТК РФ зафиксировано, что их разрабатывает работодатель, учитывая мнение работников являющиеся составной частью коллективного договора. Однако данные приложения

являются обязательным элементом каждого договора, из чего следует, их составление, изменение или дополнение происходит подобно главному договору. Следовательно, работодателю необходимо внести предложение о начале проведения коллективных переговоров для внесения изменений в графики сменности, либо дополнения правил внутреннего распорядка, которые относятся к части приложения коллективного договора.

Ограничение прав работодателя является свидетельством загруженности состава коллективного договора через нормы иных локальных источников. В связи с этим положением работодателю придется либо утверждать иные локальные акты кроме коллективного договора, принимая во внимание мнение работников, либо бесполезные для него нормы будет фиксировать в протоколе несогласий, который, в известной степени, отмечает намерения, однако не накладывает обязанности исполнения. [34]

Российский законодатель проявляет излишний интерес к коллективному договору, отмечая его в статьях закона, которые посвящены трудовому договору. Норма части 8 статьи 73 Трудового кодекса, [5] которая накладывает вето на введение изменений значительных условий трудового договора, которые усугубляют положение работника в сравнении с условиями по коллективному договору, соглашению. На предприятиях часто существуют подобные коллективному договору локальные нормативные акты, которые имеют в сильной степени проявляющееся социальное направление. В итоге мы имеем важность и необходимость соотнесения изменений трудового договора и норм социального партнерства, и малозначительность с другими локальными актами особого назначения. Следовательно, важно распространять правила части 8 статьи 73 ТК РФ и на иные локальные нормативные акты предприятия. [37]

Необходимо принимать во внимание и то, что коллективный договор – это локальный акт, который необязателен для предприятия (например, правила внутреннего трудового распорядка, напротив, обязательны). При

следовании законодателя о фиксации конкретных положений по труду лишь в коллективном договоре, то у большей части предприятий России воплотить множество нововведений в законе получается невозможным.

Для решения работодателем норм, которые предписывают разрешение вопросов лишь при помощи коллективного договора, в случае, когда второй на предприятии не предусмотрен, первый должен самостоятельно решить в какой форме локального нормативного акта необходимо воплотить права работодателя согласно Трудового кодекса РФ. [39]

Нововведения, которые были введены ФЗ № 90-ФЗ от 30 июня 2006 года [5] в Трудовой кодекс РФ коренным образом внесли уточняющие коррективы в правовой статус коллективного договора (статья 5 ТК РФ), а именно, он наряду с другими локальными нормативными актами контролирует трудовые отношения и включает в себя нормы трудового права. Однако, нужно продолжать разграничивать коллективный договор, соглашения и локальные нормативные акты. И, как следствие, можно отказаться от применения понятий «коллективный договор» и «коллективное соглашение» и вместо указанных терминов использовать единый «социальный договор».

Поэтому глава 7 ТК РФ может носить название «Социальные договоры», и предусматривать разграничение социальных договоров на несколько видов: корпоративные, которые принимаются на уровне предприятия и другие виды социальных договоров, которые принимаются на различных уровнях: региональный, отраслевой, и иные. А также предусмотреть такое определение термина «социальный договор» - это нормативный договор, который принимается для гармонизации интересов работников и работодателей в специальном порядке особенными комиссиями, которые формируются из представителей работников и работодателей, а иногда при участии представителей органов государственной власти соответствующего уровня».

Если рассматривать социальный договор как правовое средство, то это позволит точнее выделить его цели и задачи, которые во многом конкретизируют цели и задачи трудового законодательства в целом.

Цель социального договора в качестве правового средства - установление трудовых гарантий прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей принимая во внимание общегосударственную, территориальную и профессиональную специфику.

Для того, чтобы достичь поставленную цель перед социальным договором необходимо поставить и решить две задачи:

- достигнуть, используя процедуру заключения социального договора и определенных его позиций приемлемого согласования интересов сторон трудового отношения и страны;

- урегулировать трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, которые зафиксированы в статье 1 ТК РФ, и в том числе решение социальных вопросов, которые появляются в результате реализации данных отношений.

В итоге, цели и задачи социального договора более предпочтительно зафиксировать в Трудовом кодексе РФ в главе 7 для более правильного осознания значения социальных договоров в современном обществе.

2 Актуальные проблемы коллективно-договорных правоотношений

2.1 Анализ коллективного договора на примере Муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс» Чусовского муниципального района»

Рассмотрим коллективный договор на примере Муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс» Чусовского муниципального района» (см. приложение А Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс» Чусовского муниципального района»).

Договор решили заключить для того чтобы установить и разграничить обязанности сторон договора, которые касаются условия труда и его оплаты; режим работы и профессиональной готовности работников; а также фиксации дополнительных, если сравнивать с ныне действующими законами, нормативно-правовыми актами (НПА), местными НПА администрации чусовского муниципального района, администрации МБУ "СОК", иными договорами, трудовых прав и гарантий работников, достижении принципов социального сотрудничества и общей ответственности каждой стороны за возложенные обязанности, которые мотивируют работника к равномерной деятельности предприятия.

При разработке коллективного договора был положен принцип социального партнерства, а также коллективный договор заключался на основании Конституции РФ, Трудового кодекса РФ и иных нормативно-правовых актов, которые содержат нормы трудового права. Коллективный договор действует на всех сотрудников данного учреждения.

В разделе первом описываются общие положения коллективного договора, обозначается, что он заключился сроком на три года.

Рассматриваемый коллективный договор относится к законодательным актам, который управляет социально трудовыми отношениями в учреждении на основе взаимных интересов сторон.

Сторонами коллективного договора являются: муниципальное бюджетное учреждение «Спортивно-оздоровительный комплекс» в лице директора Порозкова Константина Владимировича, именуемый далее «Работодатель» и работники учреждения, интересы которых представляет «Уполномоченный представитель трудового коллектива» Герасимова Надежда Александровна.

В равной степени коллективный договор действует на директора и всех работников учреждения.

Коллективный договор продолжает действовать даже если изменено название организации либо произошла реорганизация учреждения и в той ситуации, когда трудовой договор был расторгнут с руководителем организации.

В качестве единственного представителя работников организации работодателем признается уполномоченным представитель трудового коллектива. Важные вопросы по трудовым отношениям работодатель решает вместе со своими работниками, принимая во внимание финансово-экономическую ситуацию работодателя.

В случае если стороны решили внести какие-либо совместно решенные изменения в коллективный договор, то это оформляется при помощи протокола, который в свою очередь будет являться неотъемлемым атрибутом данного договора с последующим ознакомлением с ним сотрудников организации.

Стороны коллективного договора обязаны проверять коллективный договор на соответствие его нормам действующего законодательства не менее одного раза в год.

Второй раздел содержит права и обязанности работников, работодателя, уполномоченного представителя трудового коллектива. В общем пункты коллективного договора дублируют положения Трудового кодекса РФ. Особое внимание уделяется полномочиям и ответственности уполномоченного представителя трудового коллектива. Акцент делается на предоставлении и соблюдении условий труда работников, в том числе обеспечении необходимыми бытовыми нуждами, связанными с исполнением трудовых обязанностей. Внесены пункты о предоставлении осуществления контроля за соблюдением условий и охраны труда работников. При оформлении трудовых отношений, согласно коллективному договору, стороны признают взаимные права и обязанности друг друга и обязуются их соблюдать и выполнять.

Каких-либо особенных положений, вытекающих из норм трудового законодательства, касающихся прав и обязанностей сторон коллективного договора, данный раздел не содержит.

Третий раздел описывает трудовые отношения участников коллективного договора.

В третьем разделе коллективного договора отмечается лишь то, что трудовые отношения работника и работодателя регулируют следующие нормативные акты: Трудовой кодекс Российской Федерации, трудовой договор, а также и другие локальные нормативные акты, которые приняты в данной организации, в том числе этот коллективный договор.

Рабочее время участников коллективного договора описано в четвертом разделе, согласно которому его регулирует Трудовой кодекс Российской Федерации и настоящий коллективный договор, в том числе правила внутреннего трудового распорядка данной организации.

Еще раз подчеркивается обязанность работодателя вести суммированный учет реально отработанного времени каждым сотрудником учреждения.

Прописаны условия, согласно которым производится сокращение рабочего времени, а также привлечение работников без согласования с ними к работе по выходным и нерабочим праздничным дням и иные условия, не требующие их согласия. Отмечаются условия оплаты таких дней.

Пятый раздел коллективного договора отведен времени отдыха участников коллективного договора. В основном приводятся положения из статей Трудового кодекса РФ, более подробно – условия предоставления дополнительного отпуска без сохранения заработной платы.

Условия и порядок оплаты труда располагаются в шестом разделе коллективного договора.

При определении размера оплаты труда работников «Работодатель» руководствуется действующим законодательством РФ и иными нормативными актами администрации ЧМР и внутренними нормативными актами.

При наличии финансовых средств, в пределах фонда оплаты труда «Работодатель» может премировать работников; оказывать материальную помощь.

Отмечается порядок выплат в период нерабочих праздничных или выходных дней. Подчеркивается обязанность работодателя индексировать заработную плату в порядке, согласно действующему законодательству РФ и иным нормативным актам администрации ЧМР.

Седьмой раздел содержит положения об условиях и охране труда, согласно которому в обязанность работодателя входит предоставление условий труда на основе требований охраны труда, условий труда на всех рабочих местах.

Выделяется положение о том, что работодатель совместно с Уполномоченным представителем трудового коллектива разрабатывает соглашение по охране труда, обеспечивает его финансирование и выполнение мероприятий.

Вносится пункт об обеспечении работодателем участия Уполномоченного представителя трудового коллектива в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Обеспечение рабочих по медицинской и санитарной части, профилактика их здоровья производится из личного финансирования, в том числе из финансов обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Описываются случаи возмещения ущерба, который получил работник увечьем, профессиональным заболеванием, в случае гибели на производстве, на основании закона РФ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

Гарантии в области занятости участников коллективного договора описаны в восьмом разделе данного договора. Данный раздел содержит в себе следующие важные положения коллективного договора:

Работодатель и Уполномоченный представитель трудового коллектива вместе осуществляют разработку планов обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, которых увольняют с занимаемой должности по причине осуществления предположительной реорганизации, ликвидации МБУ «СОК» сокращения штатов или численности работников.

В случае возникновения необходимости сокращения численности или штата работников, «Работодатель» обязан предоставить «Уполномоченному представителю трудового коллектива», в письменной форме, сообщение о предполагаемом сокращении работников в сроки, предусмотренные законодательством РФ.

В случае сокращения количества либо штата рабочих при одинаковой продуктивности труда и квалификации главенствующее право оставления на рабочем месте имеют работники, указанные в статье 179 ТК РФ.

Девятый раздел содержит условия и порядок обеспечения работодателем социальных гарантий сотрудников. Важные из них можно отметить следующие из них.

В обязанности работодателя входит осуществление обязательного социального страхования работников, обязательное медицинское страхование работающих выдачи полисов по медицинскому страхованию. Также работодатель обязуется соблюдать гарантии работников, совмещающих работу с обучением в государственных образовательных учреждениях профессионального образования.

Уполномоченный представитель трудового коллектива в свою очередь обязуется проводить работу по вовлечению работников МБУ «СОК» и членов их семей, в активную деятельность в культурно-массовом и спортивно-оздоровительном направлении; оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для неё законодательно льгот и дополнительных гарантий.

В десятом разделе договора описаны положения по урегулированию трудовых споров, которые могут возникнуть между работодателем и сотрудниками организации. Среди них можно отметить такие.

Работодатель и Уполномоченный представитель трудового коллектива берут на себя обязательства на протяжении периода действия данного коллективного договора принимать все возможные меры к урегулированию возникающих трудовых споров (индивидуальных и коллективных).

В случае возникновения коллективных трудовых споров Работодатель и Уполномоченный представитель трудового коллектива обязуются соблюдать существующий порядок решения этих споров в соответствии с законодательством и воздерживаться от любых действий, сдерживающих осуществление этих мер.

Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор зафиксирован в разделе 11 коллективного договора.

Коллективный договор можно изменять и дополнять на протяжении всего периода действия коллективного договора, согласно действующему Трудовому кодексу Российской Федерации, на основании статей для его заключения. Любая из сторон он имеет право предлагать вносить изменения и дополнения к данному договору, соблюдая процедуру уведомления другой стороны. С данными изменениями и дополнениями обязательно нужно ознакомить каждого из работников МБУ "СОК", объясняя причины, которые побудили произвести такие изменения.

Контроль за выполнением коллективного договора посвящен раздел 12 коллективного договора. Согласно, которому контроль за исполнением коллективного договора проводит от Работодателя - руководители подразделений и служб, от коллектива работников – Уполномоченный представитель трудового коллектива.

Также прописывается обязанность по проведению отчета об исполнении обязательств, его сроки на общем собрании сотрудников данной организации.

Раздел 13 коллективного договора описывает меру ответственности за неисполнение закона.

На представителей сторон возложена обязанность в таких ситуациях, как:

- избегание в участии в переговорах;
- отсутствие предоставления информации, которая важна для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора (ст. 54 ТК РФ);
- неисполнение условий коллективного договора, соглашения (на основании статьи 55ТКРФ).

Из вышесказанного следует такое умозаключение: коллективный договор в Муниципальном бюджетном учреждении "Спортивно-оздоровительный комплекс" Чусовского муниципального района на

сегодняшний день можно охарактеризовать как внутренний правовой нормативный акт, главенствующая цель которого это работа в роли Трудового кодекса для сотрудников и работодателя в рассматриваемой организации. В исследуемой ситуации получается, что коллективный договор - это акт прямых взаимоотношений между трудовыми коллективами при контроле с правовой стороны за трудовой деятельностью сотрудников, сотрудников с работодателем в этой организации, а также за формированием локальных норм трудового права и за управлением за данным учреждением.

В основе осознанного представления данного коллективного договора можно заложить такие положения как:

- рассматриваемая организация во главе с ее руководителем занимает независимое положение в сфере труда;
- уполномоченный представитель трудового коллектива принимает участие в решении вопросов в сфере труда, социально-экономических отношений, уровня профессиональной готовности между сторонами договора, работодателем и его сотрудниками.

Вместе с тем рассмотренный коллективный договор в этой организации нельзя считать простой гражданско-правовой сделкой в виду того, что этот договор преследует иные цели. Этот договор применим как на прямых его участников, так и на сотрудников организации, которые не участвуют в его разработке и утверждении.

В коллективном договоре существуют стороны, а именно:

- работников представляет их Уполномоченный представитель трудового коллектива Герасимова Надежда Александровна;
- работодателем является глава предприятия либо иное компетентное на основании устава предприятия лицо Директор Муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс» Чусовского муниципального района К.В. Порозкова.

Работники - это самостоятельный субъект, а именно трудовой коллектив предприятия. Вместе с тем данные сотрудники и трудовой коллектив не относятся к участникам прямого заключения коллективного договора, но у них есть право действовать от имени представителей, а именно уполномоченного представителя трудового коллектива.

Поэтому нужно обязательно ограничивать сотрудников (трудовой коллектив) и прямых участников процесса заключение коллективного договора, которые представлены со стороны работников разными профсоюзными органами и органами общественной самодеятельности, который сформировала Общее собрание рабочих предприятий и им назначенные.

С другой стороны коллективного договора находится работодатель. К представителю работодателя зачастую принято относить руководителя предприятия. Вместе с тем, в роли представителя работодателя могут выступать и иные должностные лица из списка администрации предприятия, которые обладают необходимыми полномочиями.

Важным является тот момент, что полномочия рассмотренных должностных лиц необходимо зафиксировать в специальном приказе работодателя.

Решение о том, что нужно заключить коллективный договор с работодателем имеют право утверждать представители рабочих либо общее собрание рабочих предприятия. В связи с тем, что коллективный договор характеризует интересы таких социальных групп как наемные работники и работодатели, то в таком случае он подлежит рассмотрению в качестве разновидности социально-партнерского соглашения.

Стороны договора решают, что будет входить в его состав. В него можно включать различные положения в сфере содействия занятости, переобучения работников, о льготах учреждениям, которые создают дополнительные рабочие места для трудовой деятельности инвалидов,

молодёжи, об оплате труда, механизме её контроля принимая во внимание инфляцию, о доплатах, об условиях труда, о содействии заключению коллективных договоров, предотвращении трудовых конфликтов и забастовок, укреплении трудовой дисциплины.

Также в договоре можно зафиксировать и иные вопросы, относящиеся к трудовой и социально-бытовой сфере, а также оформить их в соответствии с законодательством.

Сторонами определяется срок действия соглашения, однако он должен составлять менее 3-х лет. В случае отсутствия срока вступления в законную силу, он вступает в силу в момент подписания. Данный договор действует на каждого работника, работодателя, органа исполнительной власти, между представителями которых было заключено соглашение.

Вначале коллективный договор разрабатывают, и только затем его заключают. Коллективными переговорами начинают процесс заключения договора.

У каждой из сторон есть право вносить изменения в коллективный договор, в том числе выступать основоположником начала коллективных переговоров в части разработки и заключения коллективного договора.

Комиссия из собственных представителей формируется на одинаковой основе с целью проведения коллективных переговоров и подготовки его проекта. Стороны определяют состав, сроки, место проведения комиссии, а также повестку данных переговоров.

Если стороны не согласились по каким-либо вопросам, то в такой ситуации необходимо составить протокол разногласий, который будет включать в себя абсолютно весь перечень зафиксированных позиций каждой из сторон о мерах, которые будут важны для исключения поводов для конфликтов, в том числе включение срока восстановления процедуры переговоров.

В основу коллективного договора для эффективного его применения на предприятии важно заложить такие принципы, как: соответствие законодательству; компетентность представителей сторон; равенство сторон; свобода при выборе и обсуждении аспектов, которые входят в состав коллективного договора; добровольный характер в процессе принятия обязанностей; адекватность предоставления принимаемых обязанностей; постоянство регулирования и неременная ответственность.

Стороны коллективного договора могут определять содержание и структуру данного договора. Коллективный договор также может содержать взаимные обязанности работодателя и его рабочих по таким аспектам, как: форма, система и размер оплаты труда; механизм управления оплатой труда, опираясь на рост цен; занятость, переквалификация рабочих; продолжительность времени работы и отдыха; улучшение условий и охраны труда работников; медицинское страхование; экологическая безопасность и охрана здоровья; льготы для рабочих, которые совместно еще и обучаются; регулирование осуществления коллективного договора; отказ от забастовок на основе условий, которые включены в этот коллективный договор.

Коллективный договор в том числе может содержать аспекты, напрямую предписываемые трудовым законодательством в данном договоре. В КЗоТе РФ, статья 80 указывает на оформление в коллективном договоре вида, системы оплаты труда, величины тарифных ставок, премий и других стимулирующих выплат, в том числе соответствие их размеров среди конкретных групп работников организации.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что существующие условия по исследуемому коллективному договору в зависимости от их свойств можно подразделить на 3 группы:

1. Нормативные условия. Дают право на получение дополнительных льгот и привилегий либо устанавливают типы и величину оплаты труда и пр.

Данный тип условий продолжает свое действие в течение всего периода действия коллективного договора.

2. Обязательные условия. Предоставляют определенные обязанности с каждой стороны с отметкой о сроках их исполнения, а также исполнителей, которые несут ответственность за их исполнение. Действие данных условий происходит до момента их полного выполнения.

3. Организационные условия. Данные условия описывают сроки действия договора, контроль за его исполнением, порядок внесения изменений или переосмысления, в том числе ответственность при несоблюдении условий данного договора. [27]

У каждого из имеющихся условий в коллективном договоре существует только одна функция, это улучшить условия труда рабочих, если сравнивать с действующим законодательством. При наличии условий, которые усугубляют положение стороны, необходимо признать их противоречащими законодательству и отменить.

Стороны коллективного договора определяют следующие моменты по коллективному договору: порядок, сроки разработки проекта и заключения, численный состав комиссии для проведения коллективных переговоров, оформляют в виде приказа по организации и при помощи постановления профкома.

В обязанность работодателя также входит обеспечение профсоюзов возможностью доведения спроектированных ими программ коллективного договора до всех рабочих, предоставления существующих у него ресурсов местной связи и информации, помещений для проведения собраний, конференций.

Подразделения должны обсудить проект коллективного договора. Далее после того, как выслушают замечания сторон, проработанный проект проходит процедуру обсуждения, и только затем его принимает общее собрание трудового коллектива. Далее после того как общее собрание

утверждает коллективный договор, его подписывают представители сторон коллективного договора и оформляют в 4 экземплярах, один из них направляет работодатель в нужный орган Минтруда России для того, чтобы уведомить о регистрации. Действие коллективного договора приобретает законную силу в дату его подписания всеми сторонами либо в день, который прописан в договоре. Данный договор можно заключить на период от 1 до 3 лет. После того как срок действия договора закончился, договор действует до тех пор, пока стороны не решат заключить новый договор, либо не внести изменения, либо дополнить ныне существующий.

Каждое изменение, дополнение в коллективном договоре можно осуществлять лишь при взаимном согласии сторон и в порядке, который прописан в договоре – все эти действия можно выполнять пока течет срок действия коллективного договора.

Стороны коллективного договора лично либо посредством собственных уполномоченных представителей, в том числе соответственного органа Минтруда России контролируют исполнение коллективного договора.

На общем собрании трудового коллектива его стороны каждый год выступают с отчетом об исполнении коллективного договора. В случае неисполнения какого-либо условия, прописанного в коллективном договоре, трудовой коллектив и профком отвечают лишь с морально-политической позиции. При неисполнении коллективного договора работодателем и должностными лицами его администрации, они отвечают с правовой позиции, и даже вплоть до возможности освободить руководителя от занимаемой им должности, если того потребует профсоюзный орган (не ниже районного), на основании статьи 37 КЗоТ РФ.

Ответственность наступает за такие нарушения, как: уклонение/ отказ от участия в переговорах; нарушение и неисполнение условий коллективного договора; непредставление нужной информации, требуемой для коллективного договора.

Лица, которые представляют работодателя, привлекаются судом к ответственности по заявлению представителей работников или органов исполнительной власти либо по инициативе прокурора.

2.2 Слабые стороны коллективного договора в Муниципальном бюджетном учреждении «Спортивно-оздоровительный комплекс» Чусовского муниципального района»

В области представительства сторон коллективного договора имеются некоторые проблемы.

При рассмотрении какого-либо коллективного договора, то будет ясно, что он является результатом коллективных переговоров, которые провели представители от рабочих и работодателя. Из этого следует, что перед началом проведения переговоров сторона-инициатор должна выбрать представителя.

На основании статьи 29 ТК РФ [5] в качестве представителей от рабочих при проведении коллективных переговоров могут выступать: первичная профсоюзная организация или другие представители, которых выбирают сами работники.

Исключительно на больших предприятиях зачастую присутствует первичная профсоюзная организация. Рабочие могут также собираться на общем собрании (конференции) и избирать собственного представителя (ст. 31 ТК РФ) в том случае, когда отсутствует профсоюзная организация. Российским законодательством не устанавливается процедура данных действий. Поэтому, она может быть представлена в качестве рабочего предприятия, а также любого другого лица.

В ситуации существования первичной профсоюзной организации, объединяющей менее половины рабочих организации требуется общее собрание (конференция). На собрании подобного типа интересы рабочих

могут представлять: данная профсоюзная организация либо иной представитель (представители).

Первичной профсоюзной организации, которая объединяет более половины рабочих будет поручено представлять интересы абсолютных всех рабочих данного предприятия только в том случае, когда будет отсутствовать создание единого представительного органа в течение 5-ти календарных дней с даты начала коллективных переговоров. В случае ее отсутствия необходимо собрать общее собрание (конференцию) рабочих, на котором при помощи тайного голосования назначается «первичная», на которую и будет возложена обязанность образования представительного органа. [15; 37]

Руководитель предприятия зачастую назначается в качестве представителя у предприятия в процессе проведения коллективных переговоров, заключения либо внесения изменений в коллективный договор.

Руководителем предприятия в том числе может быть отдано указание на осуществление данных действий другим лицам в случае, когда это зафиксировано в Трудовом кодексе РФ, либо в других законах, либо НПА, учредительных документах предприятия и локальных нормативных актах (ст. 33 ТК РФ). [5] Филиал, представительства, иное обособленное структурное подразделение предприятия организации являются местами для заключения коллективного договора, в частности в качестве представителя работодателя выступает руководитель соответственного отделения, поставленный для этого работодателем (ст. 40 ТК РФ).

Трудовой кодекс РФ, а именно статья 40 фиксирует тот факт, согласно которому коллективный договор возможно заключить на предприятии в общем, его филиалах, представительствах и других обособленных структурных отделениях.

Благодаря действию статьи 43 ТК РФ происходит распространение действия коллективного договора на каждого из рабочих этого предприятия, его филиал, представительство и другое обособленное структурное

подразделение. Поэтому данное разграничение рабочих на основании деления собственного предприятия на обособленные структурные подразделения - это не всегда будет являться разделением по признаку профессионализма.

Исследование статей Трудового кодекса показали, что отличие между институтом правительства в гражданском и трудовом праве существуют существенные.

Поэтому можно утверждать, что представление интересов рабочих делается возможным любыми субъектами уполномоченными рабочими, в порядке согласно закону, представлять их интересы как представители в процессе заключения коллективного договора, однако, это становится возможным после реализации рабочими собственного права на объединение, формирование некоммерческой общественной организации и создания её органов.

Проблемы контроля и ответственности сторон коллективного договора.

В 2006 году статью 51 ТК РФ, а именно её часть 2 дополнили ссылкой, в которой указывалось, что для того, чтобы контролировать исполнение коллективного договора соответственным органом по труду нужно будет предоставлять необходимую информацию. Она же предполагает и срок, в течение которого стороны должны будут предоставить данную информацию, но не позднее одного месяца с момента вручение соответственного запроса.

Соотношение частей 1 и 2 статьи 51 ТК РФ является свидетельством того, что органами по труду представилось право управления исполнением коллективных договоров.

На основании того, что на органы по труду возложена обязанность выявлять условия регистрируемых коллективных договоров, ухудшение положения работников, если проводить сравнение законодательства в сфере труда с другими НПА, которые содержат статьи трудового права (см. ст. 49 ТК РФ)

Управление за правильностью исполнения коллективного договора происходит по двум путям: [37]

- 1). в основе принципы социального партнерства;
- 2). при помощи уполномоченных государственных органов.

В то время, когда стороны социального партнерства, их представители исполняют условия коллективного договора, в этот момент при управлении применяются принципы социального партнерства.

На основании ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» первичным организациям, профсоюзам, их объединениям (ассоциациям) дается право на осуществление профсоюзного управления при исполнении коллективных договоров (п. 3 ст. 13). [7]

Соответствующие органы по труду со стороны уполномоченных на то государственных органов управляют исполнением коллективных договоров

В реальности происходит проведение общих проверок исполнения коллективных договоров, в которых участвуют представители разных сторон, заключивших коллективный договор, соглашение, в том числе профсоюзов, госинспекции труда, прокуратуры.

Коллективный договор приводится в соответствии с действующим законодательством либо согласно установленному порядку, а именно через непосредственное признание законы противоречащие химии норм недействующими (см. ст. 50 ТК РФ) или через внесение в коллективный договор всё это описывается в общем документе, я соглашение важных изменений. [5]

Для того чтобы осуществлять контроль сторонам (их представителем) и проверяющими органами необходимо иметь полный пакет необходимой информации.

В основе всех действий сторон договора должны лежать принципы социального партнерства, которые зафиксированы в статье 24 Трудового кодекса РФ (равенство сторон и их представителей, добровольный характер в

принятии обязательств и пр.), в том числе и иные важные аспекты, которые распространяются на практике. Рассмотрим их более подробно:

- совместные действия и доверительные отношения между сторонами при исполнении обязательств;

- обеспечение между сторонами полной и правдивой информации об исполнении договора, социально-трудовом положении, решения, которые принимаются и затрагивает профессиональные, а также социально-экономические права и интересы рабочих;

- осуществление гласности исполнения либо неисполнения условий по договору.

Если опираться на данные принципы, то получается, что каждый из участников коллективного договорного процесса самостоятельно обязан осознать важность заключения данного коллективного договора. Лишь в данной ситуации рабочие и работодатели поймут общепризнанные факты: при помощи коллективного договора понижается социальное напряжение в рабочем коллективе, также он способствует достижению сбалансированности интересов каждой стороны, для мобилизации компаньонов в процессе принятия решения задачи на производстве.

В действительности же получается, что российский работодатель пассивен в части заключения коллективных договоров. Характер, который носит данная сделка является обязывающим, и лишь рабочие, согласно этой сделке получают права. В ней провозглашение принципа ответственности каждой из сторон коллективного договора законодателем в общем был сведен в механизм его воплощения к ответственности рабочих за противозаконные забастовки. Те, которые защищают безответственность представительных органов рабочих взамен этого выдвигают предложение исключения из Трудового кодекса РФ статей, которые фиксируют ответственность сторон социального партнёрства и включение статьи об односторонней ответственности работодателей. Доводы заключаются

всоциальной значимости трудового права в качестве права защиты наименее защищенной стороны в трудовых отношениях, а именно рабочего, и к юридическому и фактическому неравноправию сторон коллективного договора, которое подразумевает под собой защиту рабочих и их представителей от неправомерности работодателя.

Необходимо проводить различие между ответственностью рабочих и ответственности органов, которые их представляют. Если первые нарушают обязательства по условиям коллективного договора, которые стали причиной остановки в работе, получают наказание в виде лишения себя заработной платы. То другие в свою очередь, в особенности это касается профсоюзных органов, сберегают собственные финансы, которые складываются из профсоюзных взносов, а также имущественную позицию, которой они по большей части обязаны своему работодателю, который на безвозмездной основе предоставляет им необходимые условия, чтобы осуществить свою работу (см. статью 377 ТК РФ). [5]

Ответственность за противозаконные забастовки (статья 417 ТК РФ) не может ограничивать ответственности представительных органов рабочих. В действительности же используются другие массовые типы выступления, которые могут привести к нарушению организации производства и убыткам на стороне работодателя. До сих пор существует проблема ответственности сторон за невыполнение обязательств, которые приняли на себя стороны хотя и существуют такие в которых фиксируются основные формы и правовые механизмы социального партнерства, применяемые также в законодательстве зарубежных стран. Большинство западных стран имеет профсоюзы, отвечающие за каждое противоправное действие. За нарушение коллективного договора их могут подвергать имущественной ответственности через профсоюзные фонды, а их функционеров привлекать к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности.

Принцип взаимной ответственности за нарушение возложенных обязанностей необходимо включить в коллективно-договорную практику российского законодательства. В связи с этим появится возможность конкретизации такими нормами, как:

- в случае нарушения работодателем собственных обязанностей либо его представителями, на профком возлагается право требования привлечь виновных лиц к дисциплинарной, материальной или административной ответственности;

- работодатель не будет освобождаться от выполнения условий коллективного договора путем назначения наказания виновным должностным лицам.

Если обязательства не исполняются со стороны рабочих и профкома, то работодателю дается право на: 1) требование к привлечению к ответственности членов профсоюза, которые не исполняют обязанности по данному договору; 2) начало процедуры переговоров, которые связаны с отказом в выдаче профкому гарантий прав профсоюзной деятельности и социального партнерства.

3 Условия эффективности коллективного договора

3.1 Рекомендации по повышению эффективности коллективного договора

В решении трудовых задач одним из самых результативных способов, пожалуй, по праву принято считать оформление и закрепление трудовых отношений в виде коллективного договора. Зачастую данную возможность, которую предоставляет законодатель, недооценивают как сотрудники предприятия, так и их работодатель.

В 2012 году 7 мая Президент подписал Указ N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", [9] в котором поручил Правительству РФ обеспечить:

- доведение в 2012 году средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования до средней заработной платы в соответствующем регионе;

- доведение к 2013 году средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в соответствующем регионе;

- доведение к 2018 году средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, работников учреждений культуры до средней заработной платы в соответствующем регионе;

- повышение к 2018 году средней заработной платы врачей, преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе.

- увеличение к 2020 году числа высококвалифицированных работников, с тем чтобы оно составляло не менее трети от числа квалифицированных работников.

Однако уже в 2012 году можно было отметить, что заработная плата педагогических работников образовательных учреждений общего образования не соответствовала в регионе. Данный указ от 7 мая 2012 г. не предоставлял какие-либо гарантии что заработная плата всех педагогов будет соответствовать среднему уровню зарплат в субъекте. Данный показатель не получилось довести до нужного уровня, который был прописан в приказе, все сроки были пропущены. Кризис 2014 года эту процедуру сделал ещё сложнее для осуществления правительством по достижению зафиксированных показателей, а инфляция в свою очередь поглотила полученные положительные результаты. И на сегодняшний день существует позиция о том, что среднюю заработную плату педагогических работников нужно привести в соответствие указами в зависимости от региона нахождения педагога. Поэтому до сих пор сохраняется много вопросов по исполнению пунктов майских указов президента.

Когда происходит расчет среднего уровня зарплаты учителя, то во внимание принимаются в том числе оплата труда за педагогическую деятельность из госбюджета, по договорам ГПХ и за иную деятельность, которая выполняется по совместительству с основным рабочим местом.

В итоге получается, что в самом начале, когда собирают статистические данные по зарплатам учителей, завучей и других работников педагогического образования, полученные сведения объединяют, и как следствие представляются в Едином общем виде.

В связи с вышесказанным важно прописать в коллективном договоре пункт по данной минимальной заработной плате педагогического работника, который гарантировал бы ее получение.

Также необходимо разобраться с формулировками таких понятий, как педагогический работник, директор образовательного учреждения и заведующий учебной частью, руководитель, специалист, служащий и иные, относящиеся к сфере образования, так как не понятным остается положение в порядке учета расчета средней минимальной заработной плате. Поэтому также нужно прописать в коллективном договоре должности, которые будут получать эту минимальную заработную плату.

Существует также проблема в том, что не учитывается учебная нагрузка, а также неравное положение между школами регионального и муниципального подчинения. В указах не уточняется за какое именно число учебных часов необходимо выплачивать зарплату соответствующего уровня. Зарплата рассчитывается таким образом, что не учитывает реальные объемы работы, за которые и её выплачивают учителю. Данный подход улучшает лишь отчёт по зарплате педагогов за счет увеличения их учебной нагрузки и количества работающих по совместительству внутри организации, одновременном сокращении числа постоянных сотрудников. На деле же получается, что величина зарплаты педагога остается на прежнем уровне. Средняя заработная плата педагогов учителей в регионе рассчитывают в общей сумме как для работников федеральных региональных, так и муниципальных организаций. Сведения Росстата за 2020 г. свидетельствуют о том, что в целом по России средняя заработная плата учителей в муниципальных школах практически в два раза ниже.

Можно отметить неравное финансовое положение разных регионов и муниципалитетов, которое влияет на зарплату педагогов, осуществляющих одинаковый вид деятельности в различных районах, городах и поселках, отличающееся порой в несколько раз.

Когда в расчет включаются также и низкооплачиваемые категории работников, поэтому в какой-то мере приближают решение целей "майских указов". Если принимать во внимание то, что в самом начале майские указы

не являлись в достаточной мере надежной гарантией при оплате труда педагогам, правительство в свою очередь манипулировало статистическими данными и искусственно повысило зарплату учителям.

Замена же термина «средняя заработная плата» на «средний доход от трудовой деятельности» в процессе исполнения «майских указов» повлекла снижение нормативного показателя по стране в 2014 году составил 32 611 рублей, а в 2015 - 30 694 рублей.

Средняя зарплата педагогов в 2015 году согласно старой методике должна была составлять не ниже 34000 рублей по стране, а в соответствии с новой - только не ниже 30700.

В планах на 2020 год предполагалось, что средняя зарплата учителей по стране будет составлять не ниже 42 366 рублей (это равняется среднему доходу от трудовой деятельности по результатам 2020 г.), наравне с этим средняя заработная плата, которая была рассчитана по старому способу равнялась бы 51 083 рублям.

В итоге, если произвести перерасчет уровня заработной платы учителей за 2020 год по ранее существовавшей методике, 85,47% от средней по экономике вместо зафиксированного 103%. [22]

В результате мы имеем то, что те самые «майские указы» в том виде и с той целью, с которой были созданы, на сегодняшний день не исполняются в полной мере в большей части регионов страны. Лишь в четырех субъектах России (Московская, Ленинградская, Белгородская области и город Севастополь) зарплату педагогам рассчитывают по старой методике, поэтому она соответствует средней зарплате. Во всех остальных регионах исполнение данных «майских указов» в той или иной степени можно считать провальным.

На практике очевидным является тот факт, что «майские указы» представляют собой по большей части документ с политической окраской. Правительство спускает на регионы и местные власти всю

ответственность за исполнение данных указов, происходит это постепенно сверху вниз.

Когда составляется бюджет региона, то его необходимо рассчитывать с опорой на собственные прогнозы для изменения среднего уровня зарплат. Прогнозы иногда бывают ошибочными, поэтому, чтобы их скорректировать в течение года нужно вносить необходимые изменения в бюджет.

Рассмотренные «майские указы» президента РФ должны были быть исполнены еще до начала 2020 года. Но, при более пристальном рассмотрении, на практике получается совсем обратное, а именно, в 2016 году была изменена методика расчета заработной платы для педагогов, правительством была существенным образом понижена планка такой зарплаты, и в значительной степени упрощен процесс увеличения учительской зарплаты региональным властям.

Вплоть до сегодняшнего дня отсутствует открытая и доступная информация о способе учета заработной платы административного персонала школ, которые совмещают собственные обязанности с педагогической работой.

Власти прибегли к манипуляторным действиям со статистикой и подменяли понятия с целью реализации «майских указов».

«Указы» не стали для педагогов настоящей гарантией достойного уровня оплаты их труда: есть достаточно распространенный конфликт, распространенный в разных школах – это распределяемые между учителями учебные часы, непосредственным образом влияющие на размер заработной платы педагога.

Для того, чтобы исполнить «майские указы» обязательно нужно законодательно закрепить на федеральном уровне минимальный размер оплаты труда преподавателя за ставку (18 учебных часов), который будет не ниже двух региональных МРОТ, в том числе присоединить компенсационные выплаты и надбавки к размеру данных окладов. Властям

регионов предоставить право увеличения заработной платы, закладывая ее в региональный бюджет. Применяя такой способ у преподавателей будет гарантия сохранности и неизменности полученного уровня зарплат в регионах, которые признаны успешными в сфере экономики. [22]

Очередное повышение заработной платы работникам бюджетной сферы (учителям, воспитателям, врачам, госслужащим) было запланировано на октябрь 2020 г., 1ое января 2021 г., 1ое апреля 2021 г.

До того, как Путин начал свое выступление, вышел закон об изменении требований к заработным платам бюджетников, который вступил в свою законную силу с 1го января 2021 г. Еще в декабре 2020 года у чиновников началась подготовка к улучшению системы оплаты труда, которое должно было быть готово к 1 марта 2021 г. Неясным оставался тот момент, когда будут они приняты и вступят в законную силу.

С начала 2021 года при расчете заработной платы учителям за основу принимается медианная зарплата (условная сумма, выше и ниже которой получает равное количество граждан РФ), а не старая методика из прошлых лет. В связи с повышением МРОТ (с 1 января 2021 года повысили), заработная плата бюджетников, которая ему соответствует также должна увеличиться.

В 2021 году была введена в работу новая система расчета заработной платы бюджетникам, согласно которой в нее входят: базовая ставка и тарифная сетка (18 разрядов). Зарплата сотрудников, находящихся в различных регионах России будет одинаковой, в связи с тем, что требования, предъявляемые к системам оплаты труда в различных отраслях, на сегодняшний день устанавливает Кабмин.

Согласно новой методике исчисления зарплаты, она будет складываться из следующих элементов: основной оклад; индивидуальная премия (минимум 5%); - доплата за вредность и работу в выходные дни; надбавка за ученую степень, звание, длительный стаж (рассчитывается,

исходя из индивидуальных критериев, 10-30%); иные дополнительные платежи (если есть).

Уровень заработных плат у различных преподавателей в зависимости от региона отличен, а порой даже весьма.

Самый большой размер зарплаты выходит у педагогов города Москвы – это около 51600 руб. и далее, по убыванию, в Екатеринбурге - 29800 руб., в Казани - 29000-30000 руб., в Перми немногим менее 27500 руб., в Омске – еще ниже, 26900 руб., в Иркутске и Красноярске – 26500 руб., в Краснодаре – 25900 руб. Многим хуже заработная плата у преподавателей таких городов, как Воронеж, она составляет 21700 руб., Новосибирска – 21100 руб., Волгоград – 20600 рублей (рисунок 1)

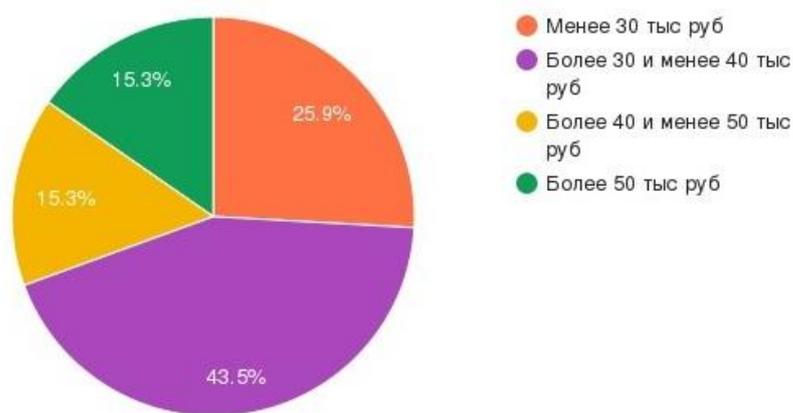


Рисунок 1 - Средняя зарплата педагогических работников образовательных организаций общего образования, 2020 год.

Основными государственными гарантиями по оплате труда работников, согласно статье 130 ТК РФ являются «меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы». А в статье 134 ТК РФ зафиксировано, что «обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги». Таким образом, индексация является обязательной для работодателя, что подтверждается

позицией Конституционного суда (см. Определение КС от 17.06.2010 № 913-О-О).

Власти исходят из того принципа, что указы Президента уже предусмотрели увеличение зарплаты учителей, поэтому в дополнительных мерах, связанных с индексацией не нуждаются. И на сегодняшний день Указы Президента имеют юридическую силу, хотя и считаются формально выполненными.

Вышеописанные свидетельства являются подтверждением важности и актуальности на сегодняшний день вопроса размера заработной платы педагогам и ее увеличения.

В 2021 году на заработную плату преподавателя будут влиять следующие факторы:

1. повышение должно произойти и за пределами оклада. Оклад должны повысить на около 6,8 %, но и эта сумма не соответствует «майским указам», однако правительство путается заверить учителей в том, что этого хватит на покрытие инфляции и компенсации расходов за коммунальные услуги. Также необходимо принимать во внимание и то, что индексируется лишь оклад

2. За классное руководство также предусмотрено ежемесячное вознаграждение в размере 5000 рублей, начиная с 1 сентября 2020 года. Осуществлять классное руководство можно одновременно сразу в 2х классах и не более. Данный вид доплаты будет учитываться при расчете величины среднего заработка, который в свою очередь влияет на величину отпускных и других социальных выплат.

3. Система аттестации будет испробована по планам с 1 сентября 2021 года, согласно которой будут введены новые квалификационные категории от простого учителя до старшего (методиста) и наставника. Для того, чтобы сменить квалификацию должен пройти определенный промежуток времени перейти, от учителя к методисту – это минимум 5 лет работы в школе, от

методиста к наставнику - минимум 10 лет. Факт повышения в должности повлияет на заработную плату преподавателя. [36]

Из всего сказанного следует, что коллективный договор должен содержать, в том числе закреплять ряд правовых позиций, которые были подписаны Указом президента, начиная с 2021 года и по сегодняшний день, но до сих пор не реализованных в полной мере в том виде, каком они должны существовать в действительности, а именно: [40; 39]. Коллективный договор должен стать своего рода гарантом исполнения и защиты прав преподавателей.

Обязательны общие положения такие, как:

1. стороны договора, предмет договора, сфера действия договора, соответствие договора законодательству, основные принципы заключения договора;
2. трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений;
3. трудовой договор и обеспечение занятости;
4. рабочее время;
5. время отдыха;
6. оплата и нормирование труда;
7. условия работы и охрана труда;
8. особенности регулирования труда отдельных категорий работников;
9. социальная защита молодежи; [35]
10. социальные гарантии и льготы;
11. защита трудовых прав работников;
12. обеспечение прав и гарантий деятельности представительного органа работников;
13. контроль за выполнением положений коллективного договора;

14. заключительные положения (срок действия договора, порядок изменения и исполнения договора, урегулирование разногласий, контроль выполнения договора, ответственность за нарушение и невыполнение договора, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора).

Кроме того, с учетом подписания новых указов Президента, необходимо зафиксировать дополнительные положения в коллективном договоре с целью реализации прав преподавателей, например, следующие:

1. прописать конкретно по занимаемым должностям, например, учитель I квалификации будет получать, согласно определённому расчету, и прописать схему расчета и т.д. по квалификациям, а методист по другой схеме и т.д.;

2. параметры, которые будут приниматься во внимание при расчете зарплаты, а также, которые не будут учитываться;

3. во исполнение «майских указов» обязательно нужно законодательно закрепить на федеральном уровне минимальный размер оплаты труда преподавателя за ставку (18 учебных часов), который будет не ниже двух региональных МРОТ, в том числе присоединить компенсационные выплаты и надбавки к размеру данных окладов – это будет являться отправной точкой в гарантии сохранения МРОТ для учителя;

4. индексация в установленные законом сроки, т.к. является обязательной для работодателя, что подтверждается позицией Конституционного суда (см. Определение КС от 17.06.2010 № 913-О-О);

5. за классное руководство учитель получит ежемесячное вознаграждение в размере 5000 рублей;

6. подробно описать порядок распределения учебной нагрузки по окончании учебного года;

7. освободить учителя от обязанности в каникулярное время в здании школы заниматься методической и иной работой, предложить выполнять данную работу вне здания школы;

8. час дополнительного образования приравнять к часу обычного урока при его расчете;

9. при наличии рейтинговых систем оценивания качества работы учителей в образовательной организации, то данные системы никаким образом не должны оказывать влияние на зарплату преподавателя;

10. свобода вступления (или создания) в какую-либо профсоюзную организацию;

11. закрепить право профсоюзной организации на участие в проведении аттестации;

12. информировать педагогический коллектив и профсоюз по всем вопросам, которые имеют непосредственное отношение к их социально-трудовым правам;

13. согласовывать с профсоюзной организацией все локальные нормативные акты;

14. прописать конкретный порядок назначения и распределения стимулирующих выплат, условия для определения величины таких выплат в области дополнительного образования, а также для отдельных категорий работников;

15. работодатель обязан оборудовать рабочее место персонала;

16. работодатель обязан ознакомить каждого нового работника под роспись с содержанием коллективного договора;

И во всех пунктах обязательно со ссылкой на действующий закон и/или Указ Президента или иной нормативно-правовой акт, дабы не подвергать сомнению любой из пунктов коллективного договора.

В рамках конкретной организации можно повышать значение профсоюзной организации, касаясь оплаты труда по таким направлениям, как:

- создание профсоюза внутри организации;
- присоединиться к уже существующей профсоюзной организации в сфере образования, либо какого-либо определенной специальности, либо районной, краевой, всероссийской и т.д.;
- создание условий, способствующих улучшению уровня труда педагогических работников;
- совместно с правительством предпринимать меры по увеличению МРОТ, учитывая и инфляцию; [39]
- профсоюзам должны предоставить право для более решительного повышения уровня зарплаты работникам всех видов организаций;

Основные права профсоюзных инспекторов труда зафиксированы в статье 370 Трудового кодекса РФ [5]:

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;
- осуществлять контроль над соблюдением работодателями трудового законодательства, трудовых прав работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- защищать права и интересы членов профсоюзов по вопросам возмещения вреда, причиненного трудовой травмой;
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений закона, трудовых прав. [34]

Важно развивать механизм для осуществления управления за уровнем исполнения коллективного договора, который будет включать в себя

перечень форм текущего и итогового контроля и иных действий. Основная цель таких мероприятий – создание реального и результативного исполнения каждой из сторон договора собственных обязательств по данному договору.

Нужно улучшить деятельность каждой стороны с целью выявления структуры и содержания коллективного договора, значительное совершенствование качества его содержания, в первую очередь через фиксированное увеличение уровня трудовых прав и гарантий сотрудников, если сравнивать их с действующими законами и другими нормативными правовыми актами, соглашениями. [39]

Также можно отметить такой момент, применение трудовых ресурсов оплату труда нужно рассматривать в непосредственной взаимосвязи. Поскольку повышается уровень производительности труда, то он в свою очередь влечет за собой развитие новых действительных причин, чтобы увеличивать уровень оплаты этого труда.

Использование коллективного договора для повышения трудовой мотивации работников

Если рассматривать реактивные и проактивные меры воздействия на работников в рамках коллективного договора и регулирования социально-трудовых отношений, то к числу реактивных методов можно смело отнести повышение заработной платы и присуждение премий. Любое материальное стимулирование очень эффективно. [41]

К числу проактивных мер следует отнести следующее:

- усиление внимания к развитию социально-трудовых отношений и способствовать созданию первичных профсоюзных организаций и заключению коллективных договоров в сфере малого и среднего бизнеса, строительной, сельскохозяйственной, лесной и горнодобывающей отраслей, жилищно-коммунального комплекса.

- усиление работы по обучению профсоюзного актива для ведения коллективно договорной кампании и обеспечить выдвижение на должности переговорщиков авторитетных и грамотных профсоюзных активистов.

- осуществление выездов для встречи с профсоюзным активом с целью оказания информационной, методической и практической помощи при проведении коллективных переговоров.

- оказывать помощь первичным профсоюзным организациям в разработке коллективных договоров и проводить правовую и экономическую экспертизу проектов коллективных договоров. [27]

- акцентирование внимания первичных профсоюзных организаций на необходимости оформления в соответствии с действующим законодательством изменений в действующие коллективные договоры, не допуская необоснованных снижений закрепленных в них социальных гарантий.

- использование СМИ для распространения профсоюзной деятельности в колдоговорном процессе. [34]

Следует также в рамках положений коллективного договора периодически прекращать прием на работу новых работников, если производственная программа может быть обеспечена силами имеющегося персонала с соответствующим качеством выполнения производственного плана организации. В периоды заведомо временного расширения производства или увеличения объема работ следует привлекать к работе преимущественно работников по срочным трудовым договорам. При проведении аттестации работников необходимо, на наш взгляд, включать в состав аттестационных комиссий делегатов представительного органа. Только соблюдение комплекса описанных условий коллективного договора обеспечит реализацию в организации основных принципов социального партнерства. [27]

Социальные гарантии и компенсации должны быть направлены на обеспечение высокого уровня мотивации работников, сохранение их здоровья, формирование внутреннего имиджа и корпоративной культуры организации с учетом социальной ответственности.

Если считать, что рассмотренные положения коллективного договора затрагивали в основном права и обязанности работодателя, то следующим этапом подготовки коллективного договора на предприятиях и в организациях является определение положений, связанных с правами и обязанностями другого субъекта данного договора, – работника. [41; 37]

В этих положениях важно закрепить принципы добровольного внесения работником пенсионных взносов в свою пользу и участия в программе негосударственного пенсионного обеспечения организации собственными средствами; определения размера выплат дополнительной негосударственной пенсии работнику на основании локальных нормативных актов организации и регламента негосударственного пенсионного фонда; обеспечении организации и необходимого финансирования добровольного медицинского страхования работников в соответствии с утвержденными параметрами.

Важно закрепить в коллективном договоре пункт о выплате за счет средств организации дополнительно к пособию.

Включение в коллективный договор значительного количества положений, предусматривающих в различных случаях всевозможные выплаты и компенсации работникам подразумевает стабильно развивающееся предприятие (организацию) с хорошей финансовой позицией. В этом случае возможно закрепление в коллективном договоре и компенсаций, связанных с причинением ущерба имуществу работников стихийными бедствиями. Например, в случае пожара, произошедшего не по вине работника, или других стихийных бедствий, повлекших гибель или порчу жилища и имущества, находящегося в жилище, организация может

оказывать материальную помощь в размере документально подтвержденного фактического ущерба, но не более согласованной и прописанной в коллективном договоре суммы.

Все положения, определяющие выплату и размер дополнительных пособий и компенсаций, следует включать и реализовывать работодателю, исключительно исходя из финансовых возможностей. [37]

Также можно предложить работникам и руководителям рассматриваемого предприятия следующие меры, которые будут способствовать укреплению взаимоотношений трудовых, межличностных, общественных как внутри организации, так и извне, и, как следствие, сделают ее еще более сильной и сплоченной:

- создать собственный профсоюз в пределах организации, в которой работают сотрудники, либо вступить в уже имеющийся в Пермском крае, например, Общероссийский профсоюз образования, либо в профсоюз образования Пермского края (Пермская краевая территориальная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ), либо в Чусовскую городскую территориальную организацию профсоюза работников образования и науки РФ;

- принимать непосредственное активное участие в разработке текста коллективного договора, вносить свои предложения. Достаточно подробный и хороший с юридической точки зрения и прав работников образования разработан коллективный договор в профсоюзной организации «Учитель» (межрегиональный профсоюз работников образования), некоторые положения можно использовать из него (текст коллективного договора приведен в приложении Б Коллективный договор ГБОУ г. Москвы «Школа «Интеллектуал» на 2020-2023 годы). [22]

- повышать юридическую грамотность работников образования, объяснять им их права для того, чтобы они знали и умели пользоваться ими в

любой ситуации, понимали и умели читать законы, касающиеся их трудовых прав и обязанностей.

Настоящий коллективный договор заключен в целях соблюдения гарантий работников, обеспечения стабильности и эффективности работы предприятия, а также повышения взаимной ответственности сторон, выполнения требований законодательства о труде и повышения социальной защищенности работников. Одновременно — через институт социального партнерства — гарантировать участие работников и их представителей в принятии соответствующего согласованного решения в одной из указанных в оспариваемой норме правовых форм. [35]

3.2 Разработка семинара для работников образовательных учреждений по теме: новое в законодательстве в сфере трудовых прав и защита прав педагогических работников

Семинар для работников образовательного учреждения по теме: новое в законодательстве в сфере трудовых прав и защита прав педагогических работников.

Цели семинара:

цель: повышение юридической грамотности работников образования, разъяснение им их прав, чтобы они знали и умели пользоваться ими

- понимание объема и уровня прав в сфере труда
- осознание педагогическими работниками собственной важности в разработке коллективного договора, чтобы он обсуждался

Задачи:

1) образовательные:

- определить уровень знаний педагогических работников в сфере их трудовых прав;

- освоение и закрепление полученных знаний в области нововведений в законодательстве в сфере трудового законодательства, в том числе в условиях распространения коронавирусной инфекции;

- дать характеристику отношениям между работодателем и работником(ами) в сфере трудовой деятельности; подробно раскрыть особенности коллективного договора;

2) воспитательные:

- воспитывать осознанное отношение к проблемам трудового права и правового решения трудовых споров;

- воспитывать ответственное отношение к собственному уровню знаний;

3) развивающие:

- развивать правильную речь, внимание, память, логическое мышление и творческое воображение;

- развивать умение анализировать полученную информацию и умение сравнивать объекты по заданным параметрам, умение делать оценку разным суждениям об изучаемых объектах с позиции общественных наук, умение участвовать в беседе, умение работать с разными типами документов;

- развивать умение оперировать понятиями в области трудового законодательства и ориентироваться в законах, касающихся трудовых прав педагогических работников

По окончании занятия каждый работник образования:

- *должен иметь:* представление о правовой природе коллективного договора, о сторонах коллективного договора, о их правах и обязанностях, об источниках права, касающихся коллективного договора

- *должен знать:* этапы организации и проведения переговоров, их участников; новые изменения в законодательстве в сфере трудовых прав педагогических работников

- *должен уметь*: обоснованно доказывать собственную позицию, участвовать в беседе; проводить анализ представленной ситуации; уметь читать законы, касающиеся трудовых прав работников образования, и применять их на практике, защищать свои права

Основные понятия семинара: коллективный трудовой договор, стороны коллективного договора; источники права; правовая грамотность

План семинара:

1. Правовая природа коллективного договора
2. Источники права в части применения коллективного договора
3. Новое в законодательстве в отношении коллективных договоров и заработной платы работников образования
4. Исполнение указов президента в части трудовых прав работников образования, в том числе оплаты труда
5. Способы и меры защиты прав работников в сфере образования

Вступление.

В виду сложившейся экологической обстановки в России и в мире, которую по праву можно считать беспрецедентной, можно сказать, что та мало защищённая часть населения оказалась в большей степени под ударом, это и дети, и пенсионеры, и бюджетники, работники образовательной сферы в частности и иные слои. А проблемы правовой грамотности педагогических работников в совокупности с недостаточной реализованностью указов президента оголились и приобрели наибольшую актуальность как никогда. Поэтому повышение уровня знаний и умений в сфере защиты собственных прав педагогами можно отнести к одним из самых важных на сегодняшний день.

Становление общества формирует свое видение правового идеала, предъявляя к нему все новые и новые требования, вносит изменения в

существующие правила, а правовая грамотность в этом случае является фундаментальным понятием социально-гуманитарного познания.

Текст семинара.

1. Правовая природа коллективного договора

Коллективный договор: содержание договора и стороны договора. Порядок и условия заключения коллективного договора.

Законодатель на сегодня присваивает местный статус многим вопросам в сфере трудовых прав и обязанностей. Такие договора, как коллективный и индивидуальный содержат в себе данные нормы. Любой работник может использовать, уточнить меру ответственности и условия процедуры в случае, если положения коллективного и/ или индивидуального договора будут конкретизированы, а также увеличено число гарантий, компенсаций и льгот педагогического работника, которые в последствии станут ему гарантией защиты его трудовых прав. Поэтому содержание коллективного договора имеет важное значение для трудовой деятельности учителя.

В итоге получается, что степень ответственности лиц, уполномоченных на ведение переговоров с работодателем, трудовым коллективом в значительной степени возрастает. Вместе с тем можно отметить, что работодатели сейчас занимаются лишь переписыванием коллективных договоров в простой форме по шаблону, без каких-либо уточнений и особенностей, т.е. превращают в формальность.

Сложившаяся ситуация, предположительно, является следствием того, что именно работодатель обеспечивает дополнительные условия коллективного договора. В этом смысле первостепенным является осознание каждым работником образования того, что коллективный договор может в значительной степени увеличить их правовые возможности в рамках законодательства в сфере труда. [34]

По некоторым вопросам трудовых правоотношений законодательные акты содержат лишь самые основные, исходные правила, а конкретные нормы устанавливаются администрацией предприятия, трудовыми коллективами, профсоюзными комитетами. Источниками таких конкретных норм являются, в частности, коллективный договор и трудовой договор.

Понятие коллективного договора:

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. [5]

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Условия коллективных договоров обязательны для предприятий, на которые они распространяются. Являются недействительными те договоры, которые ухудшают положение работников по сравнению с тем, что предусмотрено законодательством (например, не будет иметь законной силы условие о предоставлении очередного отпуска работникам один раз в три года). Напротив, закон не запрещает включать в договор условия, улучшающие трудовое и социально-экономическое положение работников.

Сторонами коллективного договора являются:

- работники в лице профсоюза или иного уполномоченного органа;
- работодатель напрямую или он действует от лица уполномоченных представителей. Отсутствует право на ведение переговоров о заключении договора у организаций либо органов, которые создали или обеспечивали финансово работодатели, органы исполнительной власти и хозяйственного управления, политические партии. [34]

Содержание (примерное) коллективного договора:

Стороны договора самостоятельно определяют, что будет являться содержанием коллективного договора и его структуру. Коллективный договор может иметь следующую структуру:

- 1) общие положения и полномочия сторон;
- 2) оплата труда;
- 3) дисциплина труда в организации;
- 4) режим работы организации, рабочее время и время отдыха работников организаций;
- 5) материальная ответственность сторон;
- 6) дополнительные льготы и гарантии;
- 7) охрана труда;
- 8) ответственность сторон договора.

В коллективном договоре с учетом экономических возможностей организации могут содержаться и другие, в том числе более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и соглашениями: дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, досрочный уход на пенсию, компенсация транспортных и командировочных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве и их детей в школах и дошкольных учреждениях, иные дополнительные льготы и компенсации.

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в действующих законодательных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре. [37]

Основные права и обязанности сторон коллективного договора:

Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с Трудовым кодексом, законами, коллективным договором, соглашениями. [35]

Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами, признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять.

Стороны принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов при выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- ежегодно отчитываться перед общим собранием работников о результатах финансово-хозяйственной деятельности учреждения для общего собрания работников.

Профсоюз как представитель работников обязуется: [35]

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами и средствами;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;

- принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов;

- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и об охране труда, соглашений (только в обязанности профсоюза, в соответствии со ст. 370 ТК РФ), [5] настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с действующим законодательством в организации;

- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя;

- отказаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств;

- представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, оказывать Работникам правовую помощь по вопросам трудового законодательства.

Работники обязуются: [35]

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- выполнять установленные нормы труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

- стараться на всем протяжении действия коллективного договора не объявлять забастовки при том условии, что работодатель будет исполнять принятые на себя обязательства.

Этапы организации и проведения переговоров, их участников

При заключении коллективного договора необходимо придерживаться определенной последовательности действий, стадий: [41]

1. выдвижение инициативы по заключению коллективного договора,
2. ведение коллективных переговоров,
3. урегулирование разногласий,

4. обсуждение проекта коллективного договора между сотрудниками предприятия,

5. принятие коллективного договора. [37]

Перед процедурой заключения коллективного договора проводятся переговоры между сторонами данного договора, утверждающие его *условия, содержание и структуру*. В него могут включаться взаимные обязательства работодателя и наемных работников по следующим пунктам: формы, системы и размеры оплаты труда; выплата пособий, компенсаций; механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции и т. д.; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; рабочее время и время отдыха; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; гарантии и льготы совмещающим работу с обучением; оздоровление работников, членов их семей и др.

К заключению коллективного договора следует подходить со всей степенью осознанности, понимая всю его важность и последствия каждого его пункта. Важно проводить обсуждения проекта коллективного договора в каждом подразделении организации, делать обобщающие моменты, учитывая сделанные замечания.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с момента подписания его сторонами либо со дня, который прописан в тексте самого договора.

Закон предусматривает санкции в виде штрафа по отношению к лицам, представляющим администрацию, за уклонение от переговоров по заключению договора, за нарушение и невыполнение его положений. [35]

В случае, если лица, которые являются представителями администрации, уклоняются от переговоров по заключению договора, нарушают и не выполняют его положения, то на них, согласно закону, предусматриваются санкции в виде штрафа.

2. Источники права в части применения коллективного договора

Коллективному договору посвящена ст. 40 Трудового кодекса РФ. Она определяет коллективный договор как правовой акт, который регулирует социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. [5]

В статье [3] ТК РФ зафиксировано, что «Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению».

Статья 41 Трудового кодекса РФ определяет перечень вопросов, которые составляют взаимные обязательства каждой стороны коллективного договора. [5]

При рассмотрении коллективного договора в качестве источника права, то получается, что он закрепляет локальные нормы права, имеющие распространение только на определенное учреждение. В коллективном договоре локальным нормам права присущи все те свойства, которые характеризуют все правовые нормы в целом (обязательность для исполнения, многократное применение, действие на неопределенный круг лиц). Однако существуют положения, которые отличают коллективный договор от других источников права – это то, что у нормативных положений, содержащихся в коллективном договоре ограниченная область действия и перечень субъектов.

Коллективный договор можно по праву считать одним из видов социально-партнерского регулирования трудовых отношений в пределах организации, выражающий интересы двух сторон, работников и работодателя.

В науке и на практике коллективный договор рассматривается как институт трудового права в России. Он собирает воедино федеральные, отраслевые и локальные нормы права.

Поэтому сущность коллективного договора заключается в необходимости широкого развития социально-партнерской правовой формы управления трудовыми, социально-экономическими профессиональными отношениями и без участия законодателя. Такой контроль становится возможным и то достаточно неопределенным, так как противоречит интересам страны и общества.

3. Новое в законодательстве в отношении коллективных договоров и заработной платы работников образования

Система оплаты труда педагогических работников в государственных образовательных учреждениях рассчитывается устанавливается на основании таких нормативных правовых актов, как:

- Трудовой кодекса РФ; [5]

-Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) и законодательства об образовании субъектов РФ; [8]

-Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; [9]

-Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2021 годы, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, с изменениями, внесенными постановлением Правительства РФ от 14 сентября 2015 г. № 973; [14]

- номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей

образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678; [13]

- приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2021 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»; [11]

- приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 (ред. от 29.06.2016) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями); [10]

- Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры». [12]

Системы оплаты труда педагогических работников государственных образовательных учреждений устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих,

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов,

- государственных гарантий по оплате труда,

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

В 2021 году была введена в работу новая система расчета заработной платы бюджетникам, согласно которой в нее входят: базовая ставка и тарифная сетка (18 разрядов). Зарплата сотрудников, находящихся в

различных регионах России будет одинаковой, в связи с тем, что требования, предъявляемые к системам оплаты труда в различных отраслях, на сегодняшний день устанавливает Кабмин.

Согласно новой методике исчисления зарплаты, она будет складываться из следующих элементов: основной оклад; индивидуальная премия (минимум 5%); - доплата за вредность и работу в выходные дни; надбавка за ученую степень, звание, длительный стаж (рассчитывается, исходя из индивидуальных критериев, 10-30%); иные дополнительные платежи (если есть).

Основными государственными гарантиями по оплате труда работников, согласно статье 130 ТК РФ являются «меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы». А в статье 134 ТК РФ зафиксировано, что «обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги». Таким образом, индексация является обязательной для работодателя, что подтверждается позицией Конституционного суда (см. Определение КС от 17.06.2010 № 913-О-О).

В 2021 году на заработную плату преподавателя будут влиять следующие факторы:

1. повышение должно произойти и за пределами оклада. Оклад должны повысить на около 6,8 %, но и эта сумма не соответствует «майским указам», однако правительство путается заверить учителей в том, что этого хватит на покрытие инфляции и компенсации расходов за коммунальные услуги. Также необходимо принимать во внимание и то, что индексируется лишь оклад

2. За классное руководство также предусмотрено ежемесячное вознаграждение в размере 5000 рублей, начиная с 1 сентября 2020 года. Осуществлять классное руководство можно одновременно сразу в 2х классах

и не более. Данный вид доплаты будет учитываться при расчете величины среднего заработка, который в свою очередь влияет на величину отпускных и других социальных выплат.

3. Система аттестации будет испробована по планам с 1 сентября 2021 года, согласно которой будут введены новые квалификационные категории от простого учителя до старшего (методиста) и наставника. Для того, чтобы сменить квалификацию должен пройти определенный промежуток времени перейти, от учителя к методисту – это минимум 5 лет работы в школе, от методиста к наставнику - минимум 10 лет. Факт повышения в должности повлияет на заработную плату преподавателя.

4. Исполнение указов президента в части трудовых прав работников образования, в том числе оплаты труда

Существует проблема в том, что не учитывается учебная нагрузка, а также неравное положение между школами регионального и муниципального подчинения. В указах не уточняется за какое именно число учебных часов необходимо выплачивать зарплату соответствующего уровня. Зарплата рассчитывается таким образом, что не учитывает реальные объёмы работы, за которые и её выплачивают учителю. Данный подход улучшает лишь отчёт по зарплате педагогов за счет увеличения их учебной нагрузки и количества работающих по совместительству внутри организации, одновременном сокращении числа постоянных сотрудников. На деле же получается, что величина зарплаты педагога остается на прежнем уровне. Средняя заработная плата педагогов учителей в регионе рассчитывают в общей сумме как для работников федеральных региональных, так и муниципальных организаций. Сведения Росстата за 2020 г. свидетельствуют о том, что в целом по России средняя заработная плата учителей в муниципальных школах практически в два раза ниже.

Можно отметить неравное финансовое положение разных регионов и муниципалитетов, которое влияет на зарплату педагогов, осуществляющих одинаковый вид деятельности в различных районах, городах и поселках, отличающиеся порой в несколько раз.

Замена же термина «средняя заработная плата» на «средний доход от трудовой деятельности» в процессе исполнения «майских указов» повлекла снижение нормативного показателя по стране в 2014 году составил 32 611 рублей, а в 2015 - 30 694 рублей.

В результате мы имеем то, что те самые «майские указы» в том виде и с той целью, с которой были созданы, на сегодняшний день не исполняются в полной мере в большей части регионов страны. Лишь в четырех субъектах России (Московская, Ленинградская, Белгородская области и город Севастополь) зарплату педагогам рассчитывают по старой методике, поэтому она соответствует средней зарплате. Во всех остальных регионах исполнение данных «майских указов» в той или иной степени можно считать провальным.

Вплоть до сегодняшнего дня отсутствует открытая и доступная информация о способе учета заработной платы административного персонала школ, которые совмещают собственные обязанности с педагогической работой.

До того, как Путин начал свое выступление, вышел закон об изменении требований к заработным платам бюджетников, который вступил в свою законную силу с 1го января 2021 г. Еще в декабре 2020 года у чиновников началась подготовка к улучшению системы оплаты труда, которое должно было быть готово к 1 марта 2021 г. Неясным оставался тот момент, когда будут они приняты и вступят в законную силу.

С начала 2021 года при расчете заработной платы учителям за основу принимается медианная зарплата (условная сумма, выше и ниже которой получает равное количество граждан РФ), а не старая методика из прошлых

лет. В связи с повышением МРОТ (с 1 января 2021 года повысили), заработная плата бюджетников, которая ему соответствует также должна увеличиться.

коллективный договор должен содержать, в том числе закреплять ряд правовых позиций, которые были подписаны Указом президента, начиная с 2021 года и по сегодняшний день, но до сих пор не реализованных в полной мере в том виде, каком они должны существовать в действительности, а именно: [40; 39]. Коллективный договор должен стать своего рода гарантом исполнения и защиты прав преподавателей.

Размер оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения должен определяться:

- с учетом необходимости обеспечения уровня средней заработной платы педагогических работников за выполняемую ими учебную (преподавательскую) работу и другую работу,

- определяемого в соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». [9]

Доведение средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных учреждений:

- до средней заработной платы в соответствующем регионе
- является целевым средним значением заработной платы по педагогическим работникам и

- не может рассматриваться как требование достижения данного значения для каждого педагогического работника;

- достижение высокого уровня заработной платы педагогических работников образовательного учреждения предполагает дифференцирование заработной платы в зависимости от количества, условий, качества труда.

5. Способы и меры защиты прав работников в сфере образования

Существуют различные способы, с помощью которых педагогический работник может осуществить защиту своих прав. Их можно разделить на две группы: действия, при которых работник не нуждается в защите юрисдикционных органов, как например, при самозащите работником своих прав согласно статьям 379; 380 ТК РФ [2]; и действия, которые должны завершиться принятием решения соответствующего юрисдикционного органа, функционирующего в пределах работодателя, такого как комиссия по трудовым спорам (КТС) или профессиональный союз, куда работник может обратиться за защитой законных интересов и трудовых прав.

Рассмотрим самозащиту, которая регулируется статьями 379, 380 ТК РФ. С целью самозащиты своих прав работник может отказаться от выполнения не предусмотренной в трудовом договоре работы, а также от работы, несущей непосредственную угрозу его здоровью или жизни. В трудовом законодательстве предусмотрены формы самозащиты, однако не установлена легальная формулировка понятия «самозащита трудовых прав».

Вторым способом защиты законных интересов и трудовых прав педагогического работника является защита с помощью профессиональных союзов. Согласно статье 370 ТК РФ профсоюзами осуществляется контроль за соблюдением норм трудового законодательства. В статье указано, что общероссийские профсоюзы, а также их объединения; территориальное (ассоциация), а также межрегиональное объединение профсоюзов, функционирующие на территории того или иного субъекта Российской Федерации, имеют право создавать технические, правовые инспекции труда профессиональных союзов, которые наделены соответствующими полномочиями.

Профсоюзы на уровне образовательного учреждения, представляя интересы работников, являясь субъектами защиты их трудовых индивидуальных прав, имеют право осуществлять определенные

управленческие функции, принимая участие при 10.7256/2454-0684.2017.12.24987 Политика и Общество, 2017 – 12 управленческом решении работодателя об увольнении сотрудника в соответствие с основаниями, определенными статьей 373 ТК РФ.

Педагогические работники имеют право на защиту достоинства и профессиональной чести, на объективное и справедливое расследование нарушений норм профессиональной этики (пункт 14 часть 3 статья 47 Закона об образовании). И хотя трудовым законодательством предусмотрена возможность для защиты чести и достоинства во время осуществления трудовой деятельности, чаще всего такая защита осуществляется посредством административно-правовых и гражданско-правовых средств. [33]

Для того, чтобы исполнить «майские указы» обязательно нужно законодательно закрепить на федеральном уровне минимальный размер оплаты труда преподавателя за ставку (18 учебных часов), который будет не ниже двух региональных МРОТ, в том числе присоединить компенсационные выплаты и надбавки к размеру данных окладов. Властям регионов предоставить право увеличения заработной платы, закладывая ее в региональный бюджет. Применяя такой способ у преподавателей будет гарантия сохранности и неизменности полученного уровня зарплат в регионах, которые признаны успешными в сфере экономики.

Важно прописать в коллективном договоре пункт по минимальной заработной плате педагогического работника, который гарантировал бы ее получение.

Также необходимо разобраться с формулировками таких понятий, как педагогический работник, директор образовательного учреждения и заведующий учебной частью, руководитель, специалист, служащий и иные, относящиеся к сфере образования, так как не понятным остается положение в порядке учета расчета средней минимальной заработной плате. Поэтому

также нужно прописать в коллективном договоре должности, которые будут получать эту минимальную заработную плату.

Важно развивать механизм для осуществления управления за уровнем исполнения коллективного договора, который будет включать в себя перечень форм текущего и итогового контроля и иных действий. Основная цель таких мероприятий – создание реального и результативного исполнения каждой из сторон договора собственных обязательств по данному договору.

Нужно улучшить деятельность каждой стороны с целью выявления структуры и содержания коллективного договора, значительное совершенствование качества его содержания, в первую очередь через фиксированное увеличение уровня трудовых прав и гарантий сотрудников, если сравнивать их с действующими законами и другими нормативными правовыми актами, соглашениями. [39]

Также можно отметить такой момент, применение трудовых ресурсов оплату труда нужно рассматривать в непосредственной взаимосвязи. Поскольку повышается уровень производительности труда, то он в свою очередь влечет за собой развитие новых действительных причин, чтобы увеличивать уровень оплаты этого труда.

Необходимо предложить работникам и руководителям предприятия следующие меры, которые будут способствовать укреплению взаимоотношений трудовых, межличностных, общественных как внутри организации, так и извне, и, как следствие, сделают ее еще более сильной и сплоченной:

- создать собственный профсоюз в пределах организации, в которой работают сотрудники, либо вступить в уже имеющийся в Пермском крае, например, Общероссийский профсоюз образования, либо в профсоюз образования Пермского края (Пермская краевая территориальная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ),

либо в Чусовскую городскую территориальную организацию профсоюза работников образования и науки РФ;

- принимать непосредственное активное участие в разработке текста коллективного договора, вносить свои предложения. Достаточно подробный и хороший с юридической точки зрения и прав работников образования разработан коллективный договор в профсоюзной организации «Учитель» (межрегиональный профсоюз работников образования), некоторые положения можно использовать из него (текст колдоговора приведен в приложении Б Коллективный договор ГБОУ г. Москвы «Школа «Интеллектуал» на 2020-2023 годы). [22]

- повышать юридическую грамотность работников образования, объяснять им их права для того, чтобы они знали и умели пользоваться ими в любой ситуации, понимали и умели читать законы, касающиеся их трудовых прав и обязанностей.

Ход семинара:

1. Организационный момент. Проверка на присутствие/отсутствие сотрудников на семинаре в соответствии со списком.
2. Актуализация полученных ранее знаний.

Вопросы для повторения материала:

- Дайте понятие коллективному договору.
- Дайте характеристику сторонам коллективного договора.
- Назовите права и обязанности сторон коллективного договора (работника и работодателя). На какие правовые нормы они ссылаются.
- Расскажите о нововведениях в сфере трудовых прав работников образования и каким образом они обеспечиваются.

3. Изучение нового материала.

Обсуждение главных положений и понятий. Просмотр презентации по теме семинара.

Цель презентации: знакомство с содержанием понятия «коллективный договор», последовательностью ведения переговоров с целью заключения коллективного договора.

Закрепление нового изученного материала при помощи решения практических задач и заданий в форме обсуждения.

4. Проверка знаний, умений и навыков по новой изученной теме.

5. Закрепление нового изученного на уроке материала.

Вопросы для закрепления:

- Дать понятие коллективному трудовому договору.
- Перечислить участников трудовых правоотношений.
- Назвать последовательность действий участников коллективного договора (трудовой коллектив, работодатель, уполномоченные представители обеих сторон договора) при заключении коллективного договора.
- Определить структуру коллективного договора.
- Рассказать о нововведениях в сфере трудовых прав работников образования и каким образом они обеспечиваются на законодательном уровне и в рамках организации.

6. Рефлексия. Подведение итогов семинара.

Работникам предлагается обозначить пункты, которые можно было бы включить в коллективный договор для обеспечения защиты их прав в данной организации и исполнения указов президента в части их трудовых прав.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В качестве объекта исследования был обозначен коллективный договор как теоретической категории и правового явления социальной действительности.

Цель выпускной работы - изучение правовой природы коллективного договора на примере Муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс» Чусовского муниципального района» в ходе исследования была полностью достигнута.

Для достижения обозначенной цели были поставлены и решены следующие задачи:

1. рассмотрены нормативно-правовые основы коллективного договора, а именно: дана общая характеристика коллективного договора: понятие и сущность; проанализированы основные источники правового регулирования коллективного договора; определены сфера действия законодательства о коллективных договорах и соглашениях, а также правовое положение сторон коллективного трудового договора

2. исследованы актуальные проблемы коллективно-договорных правоотношений: проанализирован коллективный договор на примере Муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс» Чусовского муниципального района»; выявлены слабые стороны рассматриваемого коллективного договора;

3. выявлены условия эффективности рассматриваемого коллективного договора: сформулированы рекомендации по повышению эффективности коллективного договора; разработан семинар для работников образовательных учреждений по теме: новое в законодательстве в сфере трудовых прав и защита прав педагогических работников

В процессе написания выпускной работы были сделаны выводы и достигнуты результаты, которые в том числе имеют теоретическое и практическое значение:

- существующая на сегодняшний день в России система коллективно-договорных отношений не в состоянии выполнять функции, которые были на нее возложены, не позволяет установить некое равновесие между работодателем и наемными работниками;

- для совершенствования системы социального партнерства необходимо повышать содержательность и адресную направленность коллективных договоров и соглашений, обеспечивать высокий уровень защиты социально-трудовых отношений в коллективе, достойные условия оплаты труда, охраны труда, социальных гарантий работников;

- в ходе подготовки и заключения коллективного договора в организации, в первую очередь, необходимо отграничивать положения, важные для выполнения со стороны работодателя, как субъекта данного договора. Работодатель в пределах заключаемого коллективного договора и системы социального партнерства должен следовать конкретным положениям;

- главным направлением работы организации, которую определяет деятельность работников является результативность деятельности предприятия, в связи с чем важным является обеспечение принципа непрерывного обучения, характеризующийся периодическим повышением квалификации работников организации на основании обязательных требований нормативных актов, а также бизнес-потребностей организации и программ корпоративного обучения с учетом финансовых возможностей организации.

- содержание имеющихся коллективных договоров действующих организаций не идеально и в основном нацелено на защиту прав руководителей и предприятий в целом, нежели на защиту прав работников;

- на основе всестороннего анализа имеющегося и действующего коллективного договора обозначенной организации был предложен ряд рекомендаций для совершенствования трудовых отношений внутри данного предприятия с опорой на действующее законодательство.

В качестве подтверждения полученных выводов можно привести текст коллективного договора на примере Муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс» Чусовского муниципального района», подробно разработанные рекомендации по повышению эффективности коллективного договора на обозначенном предприятии, а также семинар для работников образовательных учреждений по теме: новое в законодательстве в сфере трудовых прав и защита прав педагогических работников.

В основу исследования легли такие методы, как диалектический, общие (анализа и синтеза, индукции и дедукции, наблюдения и сравнения) и специальные (формально-юридический метод, исторический, сравнительно-правовой), общенаучные (метод структурного анализа, системный и исторический) и частно-научные (конкретно-социологический), в том числе специальные методы познания. Данные методы предоставили возможность более последовательно и в полной мере проанализировать различные аспекты коллективно-договорного регулирования труда в пределах цели и задач выпускной работы. В основе эмпирической базы исследования был заложен нормативный материал, судебная практика, а также коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс» Чусовского муниципального района. Нормативную основу составили Конституция РФ, федеральное законодательство в области социального партнерства и коллективно-договорного регулирования труда, некоторые положения международных договоров. Судебная практика отражена в решениях федеральных судов.

Таким образом, главными направлениями формирования здорового социального партнерства и коллективных отношений можно считать усовершенствование системы трудовых отношений и занятости, положения по переобучению высвободившихся работников, стимулирование труда работников путем надбавок и вознаграждений. Помимо этого, особую важность имеют охрана труда, здоровья и окружающей среды, социальные гарантии и компенсации, социальное страхование, жилищно-бытовое обеспечение работников предприятия, работа с молодым поколением и другими социально уязвимыми группами. Но значительная часть данных положений и направлений отражена в коллективном договоре и реализуется работодателем лишь по согласованию всех сторон коллективно-договорного процесса и принимая во внимание финансовые возможности работодателя, что делает любой коллективный договор по-своему особенным, а в некоторых местах ущемляющим права одной из сторон, зачастую, работников.

В том числе повышение грамотности как работников организации, так и работодателей в области трудового законодательства, а именно, в части коллективных и трудовых правоотношений посредством проведения лекций, семинаров, тренингов и иных, повышающих уровень компетентности мероприятий.

Создание собственного профсоюза в пределах организации, в которой работают сотрудники, либо вступление в уже имеющийся в регионе или на федеральном уровне.

Непосредственное активное участие в разработке текста коллективного договора, внесение своих предложений.

Полученные результаты выпускной работы можно применить при создании коллективного договора на других предприятиях, а также при проведении занятий по повышению юридической грамотности в сфере трудового законодательства, в частности, коллективных правоотношений.

Для практической реализации предложенных рекомендаций можно предложить провести семинар по рассматриваемой тематике, либо написать статью в газету (научный журнал), либо посетить предприятие, коллективный договор которого был взят в качестве анализа и вынести, непосредственно там, на обсуждение выявленные вопросы, слабые стороны существующего договора с внесением в него поправок.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Конвенция N 98 Международной организации труда «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ). – URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 18.02.2021).

2 Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1042 - 1044. – URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 17.02.2021).

3 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). [Текст] Конституции с учетом поправок, внесенных Законом РФ о поправке к Конституции РФ от 14 марта 2020 г. N 1-ФКЗ // Российская газета от 01 июля 2020 г. N 144.

4 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) (статьи 1 - 453) (с изменениями на 9 марта 2021 года) // Собрание законодательства Российской Федерации, N 32, 05.12.1994, ст.3301.

5 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями) (ред. от 29.12.2020). – URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 17.02.2021).

6 Закон РФ от 11.03.1992 N 2490-1 (ред. от 29.06.2004) "О коллективных договорах и соглашениях", утратил силу от 30.06.2006 г. N 90-ФЗ. – URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 17.02.2021).

7 Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ, ст. 148 // "Собрание законодательства Российской Федерации".

8 Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 30.04.2021) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.06.2021) // "Российская газета", N 303, 31.12.2012.

9 Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" // "Собрание законодательства РФ", 07.05.2012, N 19, ст. 2334.

10 Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (ред. от 13.05.2019) // "Российская газета", N 49, 11.03.2015.

11 Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2021 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». – URL: <http://www.consultant.ru/>. (дата обращения: 17.02.2021).

12 Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" // "Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", N 51, 22.12.2003.

13 Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678. – URL: <http://www.consultant.ru/>. (дата обращения: 17.02.2021).

14 Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2021 годы,

утвержденная распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, с изменениями, внесенными постановлением Правительства РФ от 14 сентября 2015 г. № 973. – URL: <http://www.consultant.ru/>. (дата обращения: 17.02.2021).

15 Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников: [Электронный ресурс]. Учебное пособие. - М.: Деловой двор, 2011. – URL: <http://www.consultant.ru/>. (дата обращения: 22.02.2021).

16 Башмурова М.Ю. Правовая природа коллективного договора//Международный научный журнал «Символ науки». - 2018. - № 3. - С. 66-69.

17 Васильева Е.М. Заключаем коллективный договор//Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - 2018. - N 7. - С. 45.

18 Великанов С.С. Совершенствование системы коллективно-договорного регулирования в организациях различных отраслей Российской экономики//Вестник Поволжского института управления. – 2013. - № 3 (36). – С. 90-95.

19 Веселова Е.Р. Локальные нормы трудового права: автореф. канд. юрид. наук: 12.00.05 – Томск, 2004. – 31 с.

20 Горохов Б.А. Современное правовое регулирование социально-трудовых отношений в России: средства, механизм, источники и особенности: дисс. канд. юрид. наук: 12.00.05. – Санкт-Петербург, 2016. - 24 с.

21 Джилавян А.Д. Коллективный договор в системе социального партнерства в России и в некоторых зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ: автореф. канд. юрид. наук: 12.00.15 – М., - 26 с.

22 Доклад Майские указы [Электронный ресурс]. // Межрегиональный профсоюз работников образования. Учитель. 2021. – URL: <https://pedagog-prof.org/> (дата обращения: 13.04.2021).

23 Источники российского права: вопросы теории и истории: Учеб. пособие / Отв. ред. М.Н. Марченко. М.: Норма, 2011. – 335 с.

24 Казарцева С.П. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: практика и проблемы [Электронный ресурс] // Трудовое право в России и за рубежом. - 2012. - № 1. – URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 17.02.2021).

25 Карсетская Е., Михайлов И., Мошкович М., Шершнева Е. Коллективный договор [Электронный ресурс] // Экономико-правовой бюллетень. - 2006. - N 3. - С. 29 - 45. – URL: <http://ivo.garant.ru/>. (дата обращения: 17.02.2021).

26 Коллективные договоры и соглашения. [Электронный ресурс] // Студопедия. - 2017. – Режим доступа: <https://studopedia.ru/> (дата обращения: 15.02.2021).

27 Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. -М.: Юстицинформ, 2018. – URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 17.02.2021).

28 Ларина Е.А., Евсюкова Д.С., Базилевич В.С. Коллективный договор как элемента механизма социального партнерства: современное состояние, проблемы и способы их решения//Научный журнал «Дискурс». – 2017. - 11 (13). - С. 173-180.

29 Лушникова М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства: (сравнит.-правовое исслед.). - Ярославль: Изд. центр «Подати», Б. г. (1997). - 223 с.

30 Макарова С.В. Роль коллективного договора в регулировании трудовых отношений//Вестник Челябинского государственного университета. – 2011. - № 4. – С. - 52-54.

31 Малумов А.Ю. Коллективный договор. Плюсы для работодателя//Главбух, Отраслевое приложение «Учет в сфере образования». - 2016. - N 3. - С. 35 - 50.

32 Мурзина Е.А. Защита трудовых прав работников по российскому и китайскому законодательству//Lex Russica. – 2017. - № 12 (133). – С. 167-179.

33 Милкина Е.В. Механизмы и способы защиты трудовых прав педагогических работников//Политика и общество. – 2017. - № 12. -С. 90-95.

34 Нестеров А.К. Коллективный договор. [Электронный ресурс]. – 2018. // Энциклопедия Нестеровых - URL: <http://odiplom.ru/> (дата обращения: 19.02.2021).

35 Никитина Т.И. Право. 10–11 класс. Базовый и углублённый уровни, [Электронный ресурс], 2018. - URL: <https://www.litres.ru/> (дата обращения: 24.02.2021).

36 Новости образования [Электронный ресурс]. // Санкт-петербургский центр дополнительного профессионального образования образовательный проект razvitum. 2021. – URL: <https://razvitum.ru/> (дата обращения: 02.03.2021).

37 Правовые основы регулирования рабочего времени и времени отдыха: Учебное пособие / Под ред. М.В. Васильева. – М.: Статут. – URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 17.02.2021).

27. Семенихин В.В. Коллективный договор//Бухгалтер и закон. – 2010. - № 8. - С. 14-24.

38. Тихомаева В.С., и Яценко А.О. Некоторые теоретические и практические проблемы реализации способов защиты трудовых прав работников//Инновационная наука. – 2019. - № 5. – С. 146-149.

39 Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата [Электронный ресурс] / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. – URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 17.02.2021).

40 Трудовое право: Учеб. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М.: ТК Велби; Проспект, 2017. – 600 с.

41 Хныкин Г.В. Коллективный договор//Законодательство. - 2015. - N 11. - С. 47 - 57.

