

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/97467>

**Тип работы:** Курсовая работа

**Предмет:** Трудовое право

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

1. Международные и конституционно-правовые аспекты коллективных переговоров 5

1.1. Международно-правовые аспекты коллективных переговоров 5

1.2. Конституционные аспекты коллективных переговоров и их предмет 9

2. Правовое регулирование порядка ведения коллективных переговоров 22

2.1. Предмет коллективных переговоров 22

2.2. Ведение коллективных переговоров и их участники 26

2.3. Порядок ведения коллективных переговоров 28

Заключение 34

Библиографический список 35

должно быть гарантировано всем работникам, занятым у всех работодателей, функционирующих на территории того или иного субъекта РФ, независимо от источника финансирования, совсем необязательно приведет к увеличению минимальной заработной платы у менее обеспеченных работников. Скорее, минимум заработной платы будет установлен исходя из возможностей того бюджета, который способен обеспечить минимальные выплаты заработной платы. Такая ситуация, как представляется, не будет соответствовать интересам тех работников, которые заняты у работодателей, готовых выплачивать более высокую заработную плату.

Сказанное, однако, не исключает необходимости выработки решений относительно обеспечения конкурентоспособной оплаты труда работников, состоящих в трудовых отношениях с организациями, финансируемыми из федерального бюджета. В частности, следует обсудить возможность установления обязанности тех организаций, которые осуществляют предпринимательскую и иную приносящую доход деятельность, направлять часть средств, полученных от этой деятельности, на повышение оплаты труда своих работников с целью выравнивания (приближения) оплаты их труда с минимальной заработной платой, установленной в соответствующем субъекте РФ.

Наличие рассмотренных механизмов унификации договорного регулирования социально-трудовых отношений не отрицает необходимости принятия мер, стимулирующих работодателей, не участвовавших в заключении соглашений, к добровольному присоединению к ним. Предоставление налоговых и иных льгот, побуждающих работодателей присоединяться к соглашениям, повысит уровень доверия между сторонами социального партнерства, исполнимость соглашений, поскольку добровольно принятая обязанность будет выполняться более ответственно, чем обязанность, возникшая вследствие опасений преследования со стороны государственных органов или несвоевременного реагирования на предложение о присоединении к соглашению.

В литературе встречаются предложения о необходимости обеспечения всеохватности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, для чего предлагается пересмотреть положение ч. 4 ст. 40 ТК РФ, указав, что коллективный договор не «может», а «должен» заключаться в организации в целом, ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. Данное предложение, по нашему мнению, не может быть поддержано.

Во-первых, обязанность работодателя заключить какой-либо договор, в том числе коллективный, как ограничивающая свободу экономической деятельности может быть обусловлена необходимостью защиты прав и законных интересов иных лиц; причем такая обязанность может быть оправдана невозможностью или существенной затрудненностью защиты прав и законных интересов иных лиц в отсутствие соответствующего договора. Применительно к коллективному договору такой затрудненности не имеется: права и законные интересы работников могут быть защищены с помощью норм законодательства, соглашений, локальных нормативных актов, индивидуальных трудовых договоров, а инициатива

представителей работников о проведении коллективных переговоров обязательна для работодателя, что уже гарантирует заключение коллективного договора по предложению представителей работников на согласованных сторонами условиях.

Во-вторых, обязательность заключения коллективного договора заставит проявлять соответствующую инициативу именно работодателя. При этом далеко не всегда такая инициатива будет адресована реальным представителям работников; наоборот, работодатель будет заинтересован в минимизации затрат на проведение коллективных переговоров, что может привести к созданию органов, по форме представляющих работников, но фактически находящихся под контролем или влиянием работодателя. Поскольку российское законодательство, судебная и административная практика еще не готовы к реальному выявлению подконтрольных работодателю представителей работников и даже выработке критериев такой подконтрольности, реализация предложения об обязательном заключении коллективных договоров не будет способствовать развитию системы социального партнерства и защите интересов работников.

## 2. Правовое регулирование порядка ведения коллективных переговоров

### 2.1. Предмет коллективных переговоров

Проблематика содержания коллективных договоров и соглашений требует анализа нормативных положений и обязательств, закрепленных в правовых актах социального партнерства, что выходит за рамки настоящей статьи. Однако необходимо отметить несколько общих подходов к определению содержания коллективных договоров и соглашений.

Конституционный Суд РФ в Постановлении от 9 февраля 2012 г. N 2-П применительно к компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, выплачиваемой лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, сформулировал правовую позицию, имеющую принципиальное значение для всего коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Обратившаяся в Конституционный Суд РФ И.Г. Трунова обжаловала конституционность нормативного положения ч. 8 ст. 325 ТК РФ, согласно которому размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации работникам, осуществляющим трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, устанавливаются в коллективном договоре, локальном нормативном акте или трудовом договоре. Отсутствие же соответствующего регулирования в данных источниках трудового права приводило к отказу работникам в удовлетворении их требований о взыскании расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно.

Конституционный Суд отметил следующее. При определении размера,

### Библиографический список

1. Конвенция N 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию». Принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами», Вып. XIX, - М., 1960, с. 278 - 284.
2. Конвенция N 98 Международной организации труда «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами, Вып. XIX, - М., 1960, с. 292 - 297.
3. Конвенция N 154 Международной организации труда «О содействии коллективным переговорам» [рус., англ.] Заключена в г. Женеве 19.06.1981 // Собрание законодательства РФ. 19 декабря 2011 г. N 51. Ст. 7450.
4. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда». Принята в г. Женеве 18.06.1998 // Российская газета, N 238, 16.12.1998.
5. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ).
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ,

- 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.
7. Закон РФ от 11.03.1992 N 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» // Российская газета, N 98, 28.04.1992. Утратил силу.
8. Постановление Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 N 2-П // Собрание законодательства РФ, 27.02.2012, N 9, ст. 1152.
9. Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 N 38-П // Собрание законодательства РФ, 18.12.2017, N 51, ст. 7913.
10. Определение Конституционного Суда РФ от 19.12.2017 N 2902-О // СПС «КонсультантПлюс».
11. Определение Конституционного Суда РФ от 01.10.2009 N 1160-О-О // Администратор образования, N 3, февраль, 2010.
12. Белых С.В. Свобода предпринимательской деятельности как конституционно-правовая категория в Российской Федерации. СПб., 2005. С. 130.
13. Бондарчук И.В. Свобода объединений в России и Украине: между правом и политикой // Актуальные проблемы российского права. 2015. N 6. С. 80.
14. Казаков С.О. Основные формы социального партнерства в России и Германии: сравнительно-правовой анализ: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2015. С. 125.
15. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Т.Ю. Коршунова и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 8-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, 2019. С. 87.
16. Лукашева Н.Н. О некоторых особенностях социального партнерства и одной из важнейших его основ - коллективном договоре // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Сер.: Юридические науки. 2016. Т. 2. N 4. С. 118.
17. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: монография / Э.Н. Бондаренко, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина и др.; под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2016. С. 97.
18. Минимальные границы заработной платы. Эффективный контракт: монография / И.Я. Белицкая, Д.Л. Кузнецов, Ю.П. Орловский и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, 2015. С. 74.
19. Нуртдинова А.Ф., Хохрякова О.С. Некоторые проблемы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений // Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике. М., 1995. С. 53.
20. Рудинский Ф.М., Гаврилова Ю.В., Крикунова А.А., Сошникова Т.А. Экономические и социальные права человека и гражданина: современные проблемы теории и практики / Под общ. ред. Ф.М. Рудинского. М., 2009. С. 417.
21. Сафонов В.А. Участие работников в управлении организацией: очерк теории // Российский юридический журнал. 2014. N 2. С. 138.
22. Свобода объединения: сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов / Международное бюро труда. 5-е изд. Женева: МБТ, 2016. С. 38.
23. Хасенов М.Х. Совершенствование нормативно-правовой основы социального партнерства в государствах Евразийского экономического союза с учетом международных трудовых стандартов // Lex russica. 2020. N 1. С. 163.

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kursoвая-rabota/97467>