

УДК 349.222.1  
DOI: 10.26140/bgz3-2020-0904-0092

## ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РФ

© 2020  
SPIN: 6115-9784  
AuthorID: 1021257

**Присекин Андрей Валерьевич**, кандидат юридических наук, заведующий кафедрой  
Трудового и экологического права Юридической школы

**Новиков Альберт Сергеевич**, магистрант  
Дальневосточный федеральный университет  
(690091, Россия, Владивосток, улица Суханова, 8, e-mail: a\_lbert@mail.ru)

**Аннотация.** Исторически целями обозначения такого института как коллективный договор и включение его в законодательство о труде являлись улучшение социально-трудового положения работников по отношению к нормам, установленным законодательством, и, в то же время, предотвращение социально-трудовых конфликтов. В настоящий момент они не утратили своей актуальности, и коллективные договоры заключаются именно по этим соображениям. Во всяком случае, должны, но встречаются ситуации, когда это делается в других целях. Практика применения положений трудового законодательства о коллективных договорах сталкивается сегодня как с типичными проблемами, так и новыми для трудового законодательства. В юридической литературе отмечают своего рода уже сложившиеся закономерные проблемы при реализации положений о коллективном договоре, однако имеются и другие. Так большинство заключаемых коллективных договоров не содержат механизмов реализации их выполнения. Зачастую такие механизмы не прописаны в договоре, как уже указывалось ранее. Работодатель, в свою очередь, часто бывает заинтересован в срыве реализации договоренностей. Также нередко возникает ситуация, при которой первоначальные договоренности исполняются работодателем, а затем в силу различных экономических причин, спада производства у работодателя появляется желание сэкономить на издержках за счет нереализации условий соглашений. Все это способствует снижению популярности практики заключения коллективных договоров, а сами соглашения перестают рассматриваться как полноценные нормативные акты.

**Ключевые слова:** трудовые отношения, коллективный договор, обязательства работодателя, социальное партнерство, социально-трудовое положение, двусторонние соглашения, предотвращение трудовых конфликтов.

## PROBLEMS OF IMPLEMENTATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT IN THE LABOR LEGISLATION OF THE RUSSIAN FEDERATION

© 2020

**Prisekin Andrey Valeryevich**, candidate of law, head of the Department  
of Labor and environmental law at the Law school

**Novikov Albert Sergeevich**, master's student  
Far Eastern Federal University  
(690091, Russia, Vladivostok, street Sukhanova 8, e-mail: a\_lbert@mail.ru)

**Abstract.** Historically, the goals of designating such an institution as a collective agreement and including it in labor legislation were to improve the social and labor conditions of employees in relation to the norms established by labor legislation, and, at the same time, to prevent social and labor conflicts. At the moment, they have not lost their relevance and collective agreements are concluded for these reasons. In any case, they should, but there are situations when this is done for other purposes. The practice of applying the provisions of labor legislation on collective agreements today faces both typical problems and new ones for labor legislation. In the legal literature, there are already some legitimate problems in implementing the provisions of the collective agreement, but there are others. Thus, the majority of collective agreements concluded do not contain mechanisms for implementing their implementation. Often, such mechanisms are not specified in the contract, as previously indicated. The employer, in turn, is often interested in disrupting the implementation of agreements. It is also often the case that the initial agreements were fulfilled by the employer, and then due to various economic reasons, production decline, and so on, the employer had a desire to save on costs by not implementing the terms of the agreements. All this contributes to a decrease in the popularity of the practice of concluding collective agreements, and the documents themselves are no longer considered as full-fledged regulations.

**Keywords:** labor relations, collective agreement, obligations of the employer, social partnership, social and labor status, bilateral agreements, prevention of labor conflicts.

### ВВЕДЕНИЕ

Сегодня, многие исследователи (И. В. Лазор [1-3], К.М. Осмонбаева [4], Г.Б. Рожко [5] и др. [6-14]) отмечают актуальность проблемы практической реализации коллективных трудовых договоров. А именно какие положения закрепляются в коллективных договорах на практике, что за цели преследуют стороны при согласовании условий коллективного договора, как они реализуются и чем обеспечено их исполнение на практике.

С одной стороны, широкое использование возможности заключения коллективного договора отражает популярность данного института как такового, однако лишь в случае реального намерения сторон закреплять существенные условия, которые будут реально воплощаться в действительности. С другой стороны формальный подход к заключению коллективного договора снижает его роль как гаранта социально-трудовых улучшений.

Анализ последних исследований свидетельствует о широко разработанном вопросе теоретической возможности заключения коллективного договора и его исто-

рико-правовых предпосылках. Исследуются и вопросы практической значимости, а также реализации положений коллективного договора с точки зрения ожидаемого эффекта от заключенного договора и того, что получилось на практике [15-23].

Однако причины, по которым коллективный трудовой договор имеет проблемы при реализации, его практические дефекты и их предпосылки исследованы не так широко, что видится актуальным для изучения.

### МЕТОДОЛОГИЯ

Целями настоящего исследования является выявление причин проблем реализации коллективного договора, предпосылок практических дефектов через анализ конкретного коллективного договора, выявления проблем, определение предпосылок их возникновения, выделение неисследованных проблем и выработка предложений по их исправлению, сравнение полученных результатов с результатами других исследований.

### РЕЗУЛЬТАТЫ

Вот уже на протяжении почти двух десятилетий

действует Трудовой кодекс Российской Федерации. Положения о коллективном договоре содержались и в Кодексе законов о труде Российской Федерации от 9 декабря 1971 года, который в ст. 7 определял коллективный договор как правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии, в учреждении, организации.

В условиях нового социально-политического развития Российского государства получил и новое развитие коллективный договор. Сегодня Трудовой кодекс Российской Федерации в ст. 40 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.

Стоит сказать, при каких условиях или для каких целей заключается коллективный договор. Трудовой кодекс РФ в ст. 41 устанавливает возможное содержание коллективного договора. В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам: формы, системы и размеры оплаты труда; выплата пособий, компенсаций; механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества; экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве; гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; оздоровление и отдых работников и членов их семей; частичная или полная оплата питания работников; контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон; обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников; порядок информирования работников о выполнении коллективного договора; отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

Данный перечень не является исчерпывающим, поэтому в коллективный договор могут войти иные вопросы, определенные сторонами.

Необходимо учитывать, что исторически целями обозначения такого института как коллективный договор и включение его в законодательство о труде являлись улучшение социально-трудового положения работников по отношению к нормам, установленным законодательством, и, в то же время, предотвращение социально-трудовых конфликтов. В настоящий момент они не утратили своей актуальности и коллективные договоры заключаются именно по этим соображениям. Во всяком случае, должны, но встречаются ситуации, когда это делается в других целях.

Практика применения положений трудового законодательства о коллективных договорах сталкивается сегодня как с типичными проблемами, так и новыми для трудового законодательства. В юридической литературе отмечают своего рода уже сложившиеся закономерные проблемы при реализации положений о коллективном договоре. Приведем лишь некоторые из них и проанализируем конкретный коллективный договор.

Так коллективный договор может быть заключен по инициативе работодателя не в целях улучшения социально-трудового положения работника, а в целях формального закрепления, к примеру, стимулирующих выплат для работников, с расчетом на дальнейшее уменьшение налогооблагаемой базы по этим выплатам без фактической их оплаты работникам.

Одной из распространенных форм реакции работо-

дателя на инициативу работников заключить коллективный договор является затягивание коллективных переговоров и, как результат, недостижение согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора. Это является следствием нежелания работодателя идти на уступки работникам и улучшения их положения.

Формальный подход к заключению и наполнению содержанием коллективного договора - одна из важнейших проблем трудового законодательства. Компиляция норм Трудового кодекса РФ и безоговорочное инкорпорирование их в коллективный договор никоим образом не способствует реальному исполнению подобных положений, что абсолютно не соответствует целям заключения коллективного договора.

Стоит сказать и о проблеме несоответствия норм заключаемых коллективных договоров нормам трудового законодательства, а также о появлении в коллективных договорах новых понятий, которые отсутствуют в трудовом законодательстве. Нормы коллективного договора не могут противоречить Трудовому кодексу РФ, а лишь призваны расширить их действие в части улучшения социально-трудового положения работников. Иные же понятия, такие как, например, «график прерванного рабочего дня», отсутствующие в трудовом законодательстве, не должны посягать на право законодателя определять основные начала и правила труда, достигнутые и, не побоимся этого слова, выстраданные работниками веками.

Уделив внимание конкретному коллективному договору, проанализируем коллективный договор Дальневосточного федерального университета на 2018-2021 годы.

Новостной источник ДВФУ анонсировал принятый коллективный договор следующим образом: «Новый коллективный договор укрепит социальные гарантии для сотрудников ДВФУ. Документ уточняет порядок и условия реализации некоторых льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством РФ».

Впервые в договоре обозначен порядок предоставления годовичного творческого отпуска для научно-педагогических работников. Прописаны случаи и порядок предоставления годовичного отпуска с частичной или с полной оплатой. Также увеличены отпуска для научных работников, теперь они составляют 48 дней для докторов наук и 36 — для кандидатов наук. Новый договор определяет порядок предоставления выходного пособия при выходе работника на пенсию. Также определен порядок оказания работникам материальной помощи в случае сложных жизненных ситуаций. Усиливается роль профсоюзов в вопросах социальной защиты сотрудников».

В целом, анонс настраивает на восприятие коллективного договора как акта, принятого в интересах расширения трудовых прав работников.

Обратимся к самому коллективному договору. Это документ на 30-ти страницах со следующей структурой: общие положения; трудовые отношения с разделами: 1.1 особенности регулирования труда педагогических работников и 1.2 особенности регулирования труда научных сотрудников; рабочее время и время отдыха; оплата и нормирование труда; социальные гарантии льготы и компенсации; охрана труда; гарантии прав профсоюзной организации; обязательства профсоюзной организации; ответственность сторон; заключительные положения.

Подобная структура — явление достаточно распространенное для коллективных договоров, являющаяся своего рода типичной для них. Отметим, что глав или разделов, определяющих механизм реализации и контроль за исполнением коллективного договора в данной структуре нет, что, безусловно, порождает вопросы к коллективному договору в этой части.

Целью договора указано определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установление дополнительных социаль-

но-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создание более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, что в целом отвечает задачам заключения коллективного договора. Оценим закрепленные положения.

Так, установлено, что отдельные положения договора могут распространяться также на членов семей работников. Работники отказываются от проведения забастовок и иных акций при выполнении условий договора со стороны работодателя. Возможно расширение гарантий при наличии собственного ресурса.

Указано, что стороны договорились, о принятии таких локальных нормативных правовых актов как, например, положение об оплате труда и график отпусков, работодателем по согласованию с профсоюзной организацией. Работодатель обязуется проводить консультации с профсоюзной организацией по вопросам социально-экономических последствий реорганизации университета. Работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив работодателя не менее чем за три рабочих дня. Реорганизация университета не может являться основанием для расторжения трудового договора.

Закреплено, что работникам, замещающим на условиях дополнительного соглашения должности педагогических работников (на работах, которые не считаются совместительством) предоставление учебной нагрузки осуществляется, если работники по основному месту работы обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы. Определена продолжительность основного оплачиваемого отпуска, а также случаи предоставления отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, установленных трудовым законодательством.

Оговорено, что в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии работодатель сохраняет на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории. Определены гарантии и компенсации на период действия результатов специальной оценки труда.

В общем, за некоторым исключением, это исчерпывающее количество предусмотренных гарантий. Заметим, реальных нововведений, улучшающих социально-трудовое положение работников.

Что же касается до анонсированных в новостном сообщении годового творческого отпуска, материальной помощи и выходных пособий, то ситуация с ними следующая.

Установлено, что педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Указано, что он может быть предоставлен. Может быть оплачен в зависимости от цели отпуска и финансовых возможностей ДВФУ полностью, частично или не может быть оплачен.

Возникает справедливый вопрос для чего в коллективном договоре подобные декларативные заявления? Все-таки отпуск может быть предоставлен или должен быть предоставлен, а также оплачен? Указано, что единственное нахождение нескольких работников одного структурного подразделения в длительном отпуске, как правило, не допускается. И снова вопрос, все-таки допускается или нет? Почему нельзя указать однозначно? Ведь коллективный договор призван определять конкретно достигнутые договоренности сторон.

Материальная помощь, организация санаторно-курортного лечения и отдыха, частичная оплата ритуальных услуг возможна из средств от приносящей доход деятельности при наличии финансовой возможности. Подобная ситуация обстоит с выплатами в связи с выходом на пенсию и выходным пособием работнику в связи с признанием его полностью неспособным к трудовой

деятельности. Выходит, что подобные компенсации возможны только при финансовой возможности университета, то есть по своего рода усмотрению работодателя.

Считаем, что анонсированный порядок предоставления годового творческого отпуска, материальной помощи и выходных пособий в ситуации «может и не может быть предоставлен либо оплачен» вообще не требовал своего закрепления в коллективном договоре. Подобного рода положения могли бы применяться и без указания их в коллективном договоре по усмотрению работодателя, потому как какой-либо конкретикой и определенностью они не наделены. Более того, указанные установления коллективного договора возможные лишь при наличии финансирования гарантиями назвать никак нельзя.

## ВЫВОДЫ

Таким образом, те гарантии и компенсации, которые установлены в целях определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в рассматриваемом коллективном договоре могут уложиться на двух-трех страницах. Большинство же положений коллективного договора не устанавливает никаких новых правил, а отражают нормы трудового законодательства, что безусловно свидетельствует о формальном характере коллективных договоров и отражает типичный дефект коллективных договоров.

Одной из отмеченных нами проблем рассмотренного договора является отсутствие механизма реализации и контроля за его исполнением. Встречается данная проблема часто, однако исследована недостаточно.

Зачастую заключенные коллективные договоры действуют непосредственно без указания на то, как именно они должны реализовываться и каким образом должен быть обеспечен контроль за их исполнением. Актуальным видится и вопрос об ответственности сторон за неисполнение установленных положений. Однако упущение подобных положений наталкивает на мысль об их намеренном характере.

Так большинство заключаемых коллективных договоров не содержат механизмов реализации и выполнения. Зачастую такие механизмы не прописаны в договоре, а контроль за исполнением коллективного договора вообще не урегулирован. Работодатель, в свою очередь, часто бывает заинтересован в срыве реализации договоренностей. Также нередко возникает ситуация, при которой первоначальные договоренности исполняются работодателем, а затем в силу различных экономических причин, спада производства у работодателя появляется желание сэкономить на издержках за счет нереализации условий соглашений. Все это способствует снижению популярности практики заключения коллективных договоров, а сами соглашения перестают рассматриваться как полноценные нормативные акты.

Но в то же время, нельзя недооценивать названные гарантии и компенсации в рассмотренном коллективном договоре, которые явно улучшают положения работников. Однако их закрепление не требует принятия такого громоздкого документа, содержащего уже установленные нормы трудовым законодательством. Ведь фактором эффективности коллективного договора является реальное содержание условий и обязательств сторон коллективного договора, а не заимствование их из трудового законодательства, приводящее к юридической ничтожности документа.

Рассмотренный коллективный договор является иллюстрацией сложившейся ситуации с коллективными договорами в целом. Он наделен отрицательными характеристиками, которые выделяются исследователями как типичные. Присутствуют также проблемы, связанные с контролем и механизмом исполнения соглашения.

Увеличение ответственности, а также финансовой нагрузки на работодателя для реализации предполагаемых в коллективном договоре гарантий, сводит на нет их



реализацию на практике. Выражается же нежелание работодателя действовать добросовестно при заключении коллективного договора либо в формальном подходе к его заключению, либо в намеренном упущении определенных положений и категорий. Может выражаться в неисполнении заложенных в соглашении положений или, что проще всего, в закреплении норм, подразумевающих усмотрение работодателя по определенным вопросам с отсутствующей конкретикой и ясностью, как видно на примере рассмотренного договора.

Однако либо традиция заключения коллективного договора на предприятии или намерение работников вынуждают работодателя пойти на заключение коллективного договора. И как следствие, вынужденный характер невыгодных для работодателя условий порождает практические проблемы реализации или дефекты коллективного договора.

Вместе с тем, считаем, что для эффективного функционирования коллективного договора на законодательном уровне необходимо определить минимальный набор конкретных положений, подлежащих обязательному внесению в коллективный договор. В такой набор должны как минимум войти: механизм реализации и контроль за исполнением коллективного договора.

Во избежание формализма при заключении договоров необходимо рекомендовать сторонам соглашения, а именно представителям работников обращать внимание на конкретность устанавливаемых положений. Они должны характеризоваться конкретикой и однозначностью, исключая двоякое толкование и усмотрение работодателя, что поспособствует реальной исполнимости коллективного договора и наделит его реальной юридической силой нормативного акта.

Только при наличии действительной юридической силы коллективный договор может быть эффективным инструментом регулирования социально-трудовых отношений. В то время как коллективные договоры являются двусторонним актом и призваны улучшить положение работников, улучшая социально-трудовой климат на предприятии, стороны соглашения должны преодолевать сложившийся формализм при заключении коллективных договоров как и другие проблемы.

Правильным вектором дальнейших научных изысканий по рассматриваемому вопросу видится детальное изучение нормативного регулирования коллективного договора как актуального и адекватного современным условиям труда и экономической ситуации, анализ доктринальных подходов к определению места коллективного договора в системе дополнительных источников установления социально-трудовых гарантий работников, а также подходов по реформированию правового регулирования в сравнении с самостоятельно выработанными предложениями по данному вопросу.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Лазор И.В. Коллективный договор в аспекте развития производственной демократии // Проблемы права: теория и практика. 2019. № 47. С. 180-191.
2. Лазор И.В. Место коллективного договора в системе социального регулирования // Актуальные проблемы права: теория и практика. 2016. № 34. С. 157-167.
3. Лазор И.В. Значение коллективного договора как формы реализации социального партнерства на современном этапе // Проблемы права: теория и практика. 2018. № 44. С. 228-237.
4. Осмонбаева К.М. Коллективный договор как правовое средство в механизме управления кадровыми ресурсами вузов гуманитарной направленности // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. 2016. № 10 (124). С. 36-38.
5. Рожко Г.Б. О распространении действия коллективного договора: правоприменительная практика // Вопросы трудового права. 2017. № 2. С. 8-12.
6. Мхитарян Т.Г. Коллективный договор как регулятор трудовых отношений // Вестник современных исследований. 2017. № 6-1 (9). С. 281-282.
7. Одоева О.И. Коллективный договор как базовый инструмент реализации социального партнерства в организации // Актуальные научные исследования в современном мире. 2019. № 11-2 (55). С. 61-65.
8. Асаналиев Т.А., Осмонбаева К.М. Роль трудовых и коллективных договоров в действии правового механизма управления кадрами ВУЗа // Вестник Кыргызского Государственного университета

строительства, транспорта и архитектуры им. Н. Исанова. 2017. № 1 (55). С. 65-69.

9. Артеменко А.П., Баранова А.А. Роль коллективного договора на предприятии // NovalInfo.ru. 2016. Т. 1. № 42. С. 122-124.

10. Баргоякова И.И., Прянишникова О.Д., Новикова Т.Р. Особенности коллективных переговоров по заключению коллективного договора и значимость профессиональных стандартов в этом процессе // Актуальные вопросы современной экономики. 2020. № 2. С. 80-92.

11. Бушуев И.С. Коллективный договор как важнейший инструмент социального партнерства // Вестник Российской правовой академии. 2016. № 3. С. 55-56.

12. Еремичева С.Н. Коллективный договор: проблемные вопросы социального партнерства // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 22-25.

13. Карынов Ч.К. Актуальные вопросы реализации и значение коллективных договоров в современных условиях // Актуальные вопросы образования и науки. 2020. № 1 (69). С. 7-9.

14. 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.

15. 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. Юридические науки. 2016. Т. 2 (68). № 4. С. 114-121.

16. Скавитин А.В. Предупреждение трудовых правонарушений при регистрации коллективных договоров // Baikal Research Journal. 2017. Т. 8. № 3. С. 21.

17. Сучилкина Е.В., Сучилкин А.В. Классификация оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя и признание увольнения незаконным // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2015. Т. 1. № 1 (23). С. 133-137.

18. Василенко М.Е., Иванова А.И. Изменения в трудовом законодательстве с 1 января 2019 года // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2019. Т. 8. № 4 (29). С. 181-183.

19. Савостин А.А. Эффективность норм административной ответственности за правонарушения в сфере заключения и исполнения коллективного договора // Юридический факт. 2017. № 9. С. 18-23.

20. Бекоева М.И. Организационно-управленческие условия предупреждения конфликтов в коллективе // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6. № 4 (21). С. 277-280.

21. Тимонина И.В. Правовое регулирование коллективного договора в рамках социально-партнерских отношений // Вестник академии права и управления. 2017. № 4 (49). С. 78-81.

22. Ткаченко О.Ю. Теоретические исследования института коллективного договора в досоветский период // Евразийская адвокатура. 2017. № 6 (31). С. 21-23.

23. Ширинов М.Ш. Коллективный договор как способ регулирования трудовых отношений // Евразийское научное объединение. 2019. № 12-4 (58). С. 356-360.

Статья поступила в редакцию 07.07.2020

Статья принята к публикации 20.11.2020