

Афанасьев А. О.

ТИПИЧНЫЕ НАРУШЕНИЯ, ВЫЯВЛЯЕМЫЕ В ХОДЕ КОНТРОЛЯ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

*Афанасьев Александр Олегович, студент 4 курса Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь, law.afanasevAO@bsu.by
Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Курылёва О. С.*

Стороны коллективного договора заинтересованы в том, чтобы его условия выполнялись, поэтому коллективные договоры содержат пункты, даже отдельные разделы о контроле за их исполнением. В частности, контроль за ходом их выполнения осуществляют профсоюзные организации и Департамент государственной инспекции труда Минтруда и соцзащиты (далее – Департамент). При проведении плановых проверок Департаментом, как правило, довольно часто находят нарушения трудового законодательства.

В ходе анализа и проверки коллективных договоров контролирующими органами выявляются наиболее распространенные ошибки:

- некорректно установленные сроки выплаты заработной платы работникам. В соответствии ч. 1 ст. 73 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц. Это значит, что в указанных документах следует указать конкретные числа выплаты заработной платы таким образом, чтобы была соблюдена периодичность ее выплаты – не реже 2 раз в месяц. Не допускается установление периодов выплаты заработной платы «с такого-то числа по такое-то число», либо таких формулировок, как «до такого-то числа», «не позднее такого-то числа»;

- использование при подготовке проекта коллективного договора (изменений/дополнений к нему) утративших силу нормативных правовых актов или устаревших редакций. В соответствии со ст. 353 ТК Беларуси одними из основных принципов социального партнерства являются соблюдение сторонами и их представителями норм законодательства и реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

- использование в коллективном договоре формулировки «действует до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор». В соответствии со ст. 367 ТК Беларуси коллективный договор, соглашение заключаются на срок, который определяют стороны, но не менее чем на один год и не более чем на три года;

- в коллективном договоре отсутствует дата вступления его в силу (либо не отражена дата подписания коллективного договора сторонами), а срок

действия указан лишь на титульном листе в виде формулировки «коллективный договор на 2016–2019 гг.» либо дата вступления в силу коллективного договора, указанная на титульном листе, противоречит дате, определенной в его тексте. В этом случае возникает противоречие с требованиями ст. 367 ТК Беларуси, в соответствии с которой коллективный договор заключается на срок не более 3 лет.

- встречаются случаи, когда в нарушение ст. 375 ТК Беларуси не предусматривается (либо не осуществляется) контроль за выполнением коллективного договора сторонами социального партнерства. Также при проведении контроля за выполнением коллективного договора стороны обязаны предоставлять соответствующую необходимую информацию не только друг другу, но и контролирующему органу, причем в месячный срок со дня получения соответствующего запроса;

- отсутствуют перечни должностей работников с ненормированным рабочим днем в нарушение требований ст. 118-1 ТК Беларуси, либо при наличии таковых не определено количество дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в режиме ненормируемого рабочего дня в нарушение ст. 158 ТК Беларуси;

- нечеткие формулировки при применении отдельных статей ТК Беларуси и др.

В соответствии со ст. 376 ТК Беларуси в случае неисполнения либо нарушения норм гл. 35 ТК Беларуси «Соглашения, коллективные договоры» и обязательств, предусмотренных коллективным договором, стороны несут ответственность в соответствии с законодательством, коллективным договором.

Нарушение законодательства, регулирующего коллективные переговоры (гл. 34 ТК Беларуси) и вопросы о коллективных договорах, соглашениях (гл. 35 ТК Беларуси), относится к нарушениям законодательства о труде, за что согласно ст. 465 ТК Беларуси виновные лица несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность.

Гапоненко Д. В.

СУБЪЕКТНЫЙ СОСТАВ СОГЛАШЕНИЯ О ПРИМЕНЕНИИ МЕДИАЦИИ

Гапоненко Дарья Владимировна, магистрант Белорусского государственного экономического университета, г. Минск, Беларусь, darinagaropenko@mail.ru

Научный руководитель: д-р юрид. наук, профессор Таранова Т. С.

Развитие альтернативных способов разрешения правовых конфликтов (споров), особое внимание среди которых уделяется вопросам применения медиации, выступает приоритетным направлением не только для Республики Беларусь, но и иных государств мира.

Медиация в целом представляет собой переговоры с участием третьей нейтральной стороны, заинтересованной лишь в том, чтобы участники