

Афанасьев А. О.

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ КОНТРОЛЯ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

Афанасьев Александр Олегович, магистрант Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь, alexandreafanassiev@mail.ru

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Петоченко Т. М.

Контроль – это способ защиты трудовых прав работников, так как с его помощью наниматели понуждаются к выполнению законодательства о труде, условий, установленных коллективными договорами, соглашениями и трудовыми договорами. Согласно ст. 375 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также профсоюзами в порядке, установленном законодательными актами. Согласно п. 5 Указа Президента Республики Беларусь от 16.10.2009 № 510 общественный контроль в форме проведения проверок вправе проводить профессиональные союзы, их организационные структуры, объединения таких союзов и их организационные структуры в случаях и порядке, установленных иными законодательными актами.

В связи с этим на практике возникает вопрос: как построить систему профсоюзного контроля за исполнением коллективного договора?

В законодательстве Беларуси отсутствует ясность в решении вопросов, кто конкретно должен осуществлять контроль, какому профсоюзному органу, в каком представительстве (составе) или в чьем лице переданы эти контрольные полномочия. Отсюда вывод: поскольку все эти вопросы не получили должного оформления в законодательстве, то их следует урегулировать в коллективном договоре или в ином локальном правовом акте (например, специальном положении о профсоюзном контроле).

Если стороной коллективного договора является иной представительный орган работников, необходимо в нормах коллективного договора конкретно указать, кому предоставлено право контроля. Возможно, эти полномочия будут переданы отдельным представителям этого общественного органа либо будет создан специальный контрольный орган из числа работников.

Второй стороной коллективного договора является наниматель или уполномоченный им представитель (ст. 363 ТК). Если нанимателем выступает юридическое лицо, непосредственный контроль осуществляет представитель (представители). В соответствии со ст. 355 ТК представителями интересов нанимателя выступает руководитель организации или лицо, уполномоченное учредительными документами организации или локальными правовыми актами этой организации. Несомненно, руководитель организации обладает самыми широкими правами, в том числе и правом контроля за исполнением

коллективного договора. Но практика свидетельствует о том, что ввиду высокой занятости руководителя организации этот вопрос зачастую остается нерешенным. По нашему мнению, он может быть решен, если руководитель передаст свои полномочия по осуществлению контроля за исполнением коллективного договора отдельному своему представителю либо группе представителей.

Важная роль в осуществлении контроля за исполнением коллективного договора принадлежит также трудовым коллективам. Они заслушивают отчеты о ходе выполнения коллективного договора, принимают необходимые меры по обеспечению его выполнения и т. д. На практике, как правило, проверка исполнения коллективного договора и информирование работников об его исполнении проводятся два раза в год с обсуждением результатов: за первое полугодие – на совместном заседании администрации и профкома; за год – на конференции профсоюзной организации.

Однако какой бы из вышеуказанных вариантов осуществления контроля ни применялся, выполнение данной функции целесообразно поручить специальному органу, который будет осуществлять контроль за исполнением коллективного договора. Законодательством не предусмотрен такой вариант контроля, что, по нашему мнению, является существенным недостатком.

Для этого сторонам следует сформировать отдельную комиссию или уполномочить выполнять данные функции комиссию по проведению коллективных переговоров. Такую комиссию целесообразно создавать на период действия коллективного договора и определить ее полномочия, порядок работы. Комиссия может проверять как выполнение коллективного договора в целом, так и отдельных его положений.

Руководителем организации и председателем профкома утверждается совместный документ о проверке выполнения коллективного договора комиссией. Комиссия создается из числа представителей нанимателя и представителей профсоюза на паритетных условиях. По результатам проверки комиссия оформляет акт проверки выполнения коллективного договора. Экземпляры данного акта размещаются в местах, доступных для ознакомления всеми членами трудового коллектива.

Бобровский Г. Ю.

ФЕНОМЕН ПОЗИТИВНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ В РЕГЛАМЕНТАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ОПЫТ РОССИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Бобровский Григорий Юрьевич студент 4 курса Томского государственного университета, г. Томск, Россия, grigory.bobrovsky@gmail.com

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Демидов Н. В

Проблема существования незащищенных социальных групп в обществе является серьезным вызовом. Один из способов преодоления и выравнивания положения этих групп является позитивная дискриминация. Она хорошо