

Коллективный договор: проблемы правового регулирования.

Фасхутдинова Лилия Равиловна

Студент

Казанский государственный университет им. В.И. Ульянова-Ленина, Юридический факультет, Казань, Россия

E-mail: liliya.fashutdinova@bk.ru

В связи с принятием в 2001 году Трудового кодекса РФ значительно расширяется правовое поле для реализации принципов социального партнерства на уровне организаций. Главная задача – заключение грамотных, полноценных коллективных договоров и их реализация.

Понятие коллективного договора определено в Трудовом кодексе Российской Федерации. Ниже приводятся выдержки из ТК РФ, дающие общее представление о коллективном договоре.

Коллективный договор — одна из форм регулирования трудовых отношений (ч. 1 ст. 9 ТК РФ). И одна из форм социального партнерства. также учитывая, что коллективный договор является специфическим источником трудового права, данному институту следует уделять большое влияние. Именно поэтому коллективный договор стал предметом моего исследования. Коллективный договор – нормативно-правовое соглашение, которые заключается в организации, сторонами которого являются трудовой коллектив и работодатель в лице их представителей.

Коллективный договор является нормативным актом локального значения, имеющим публично-правовую природу, и предназначен для регулирования общественных отношений в сфере труда. Содержание коллективного договора определяют его стороны (ст. 41 ТК РФ).

Кроме того, коллективный договор обладает средствами стимулирования трудовой активности работников. С учетом экономических возможностей организации этот локальный документ может пробудить интерес работников к творческому и производительному труду путем установления моральных и материальных стимулов в виде дополнительных отпусков, надбавок и доплат к основной заработной плате, льгот и компенсаций. Квалифицированная разработка этого акта позволит заложить в нем значительные возможности для стимулирования социально активных работников.[1]

В коллективном договоре стороны могут установить правила, которые касаются всего коллектива: систему оплаты труда, механизм ее регулирования, обязательства работодателя по вопросам занятости работников, их профессионального обучения, охраны труда, социального обеспечения, предоставления отпусков, льгот и гарантий. Кроме того, в нем могут быть отражены такие обязательства работников, как соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, отказ от забастовок и др. (ч. 2 ст. 41 ТК РФ).

Значение коллективного договора для работников очевидно. В нем устанавливаются нормы и размеры гарантий, касающихся трудовых отношений, в дополнение к установленным законом. Однако важен коллективный договор и для работодателя. Наличие коллективного договора позволяет работодателю оптимизировать решение сразу нескольких проблем. [2]

Во-первых, он помогает стабилизировать отношения с трудовым коллективом. Установление показателей премирования, системы доплат и надбавок усиливает мотивацию работников. С другой стороны, в коллективный договор может быть включено положение о запрете забастовок, если работодатель выполняет все условия коллективного договора, участия работников в акциях, организованных в случае возникновения «корпоративных войн». Через коллективный договор можно решать вопросы повышения производительности труда, ответственности коллектива и др.

Во-вторых, коллективный договор позволяет существенно сократить объем кадрового документооборота. В небольшой компании работодатель может оговорить все аспекты трудовых отношений в трудовом договоре с каждым сотрудником. Но в более или менее крупной организации у работодателя нет возможности контактировать непосредственно с каждым из работников. В этом случае взаимодействие с работниками он осуществляет посредством коллективного договора. А в трудовых договорах даются ссылки на общие правила, распространяющиеся на всех сотрудников.

Но в Трудовом кодексе не содержится требования обязательно заключать коллективный договор. Но в части 2 статьи 36 ТК РФ говорится, что работодатель должен согласиться начать переговоры о заключении коллективного договора и назвать своих представителей, если с такой инициативой выступили представители трудового коллектива. Если ни одна из сторон не направила письменного предложения другой стороне, заключать коллективный договор не нужно. Никакой ответственности за его отсутствие работодатель не несет. В связи с этим я считаю, что следует повышать роль коллективного договора, для того, чтобы в большинстве организаций коллективный договор все же заключался. Также следует предусмотреть поощрения для работодателей, заключивших коллективный договор. [3]

Во многих организациях, где был заключен коллективный договор, встречаются нарушения его реализации. Некоторые обязательства согласно договору не выполняются работодателями. Соответственно встает вопрос об ответственности работодателей за невыполнение данных обязательств. В ТК РФ в ст.55, которая называется «Ответственность за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. Статья 26 Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения в ФЗ «О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ» утратила силу. Но за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях предусмотрена административная ответственность. Так в статье 5.31 Кодекса об административных правонарушениях РФ установлена ответственность работодателя или лица, его представляющего, за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению. Нарушение обязательств по коллективному договору, соглашению предполагает совершение виновных действий со стороны полномочных представителей работодателя или работодателей.

Истечение срока коллективного договора, соглашения не освобождает полномочных представителей работодателя не только от обязанности выполнить условия коллективных договоров, соглашений, которые не были реализованы в течение срока их действия, но и от административной ответственности за нарушение либо невыполнение условий коллективно-го договора, соглашений. За невыполнение или нарушение соглашений федерального уровня органами и должностными лицами федеральной исполнительной

власти к ответственности может привлечь федеральная инспекция труда в лице полномочных представителей. Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей. Но данные санкции для работодателя не столь весомые. А санкции должны содержать значительные неблагоприятные последствия, и поэтому я считаю, что нужно внести изменения в статью об ответственности работодателя и увеличить штрафы до 100 тысяч рублей.

Приоритетным направлением в области совершенствования социального партнерства в предстоящий период намечается улучшение содержания коллективных договоров на всех уровнях регулирования социально-трудовых отношений и расширение сферы их действия.

Именно коллективный договор обеспечивает согласование интересов сторон, что представляется важным достижением социального государства.

Литература

1. Макарова С.В., Роль коллективного договора в регулировании трудовых отношений, 2011г.
2. Хныкин Г.В. Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения, 2005г.
3. Анисимов А.Л. Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение, 2003г.