

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ДУМА
ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ШЕСТОГО СОЗЫВА

ДЕПУТАТ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ

30 05 2016 г.

№ _____

Председателю
Государственной Думы
Федерального Собрания
Российской Федерации

С.Е. НАРЫШКИНУ

Уважаемый Сергей Евгеньевич!

В соответствии со статьей 104 Конституции Российской Федерации направляю проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

- Приложения:**
1. Проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» на 1 л.
 2. Пояснительная записка к проекту федерального закона на 2 л.
 3. Перечень актов федерального законодательства, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению, дополнению или принятию в связи с принятием федерального закона, на 1 л.
 4. Финансово-экономическое обоснование к проекту федерального закона на 1 л.
 5. Диск прилагается.



Государственная Дума ФС РФ
Дата 30.05.2016 Время 15:15
№1085818-6; 1.1

М.В.Емельянов

Вносится депутатом Государственной Думы
М.В.Емельяновым

№ 1085818-6 Проект

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН
О внесении изменений в Трудовой кодекс
Российской Федерации

Статья 1.

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3) следующие изменения:

1) в статье 24 «Основные принципы социального партнерства» абзац 11 дополнить словом «заключения» и записать: «Обязательность **заключения** и выполнения коллективных договоров, соглашений».

2) в статье 41 «Содержание и структура коллективного договора» в части 2 исключить слово «могут» и записать: «В коллективный договор **включаются** обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

3) в статье 46 «Содержание и структура соглашения» исключить часть 1, в части 2 - слово «могут»: записать: «В соглашение **включаются** взаимные обязательства сторон по следующим вопросам».

Статья 2.

Настоящий федеральный закон вступает в силу со дня его официального опубликования.

Президент
Российской Федерации



ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА
к проекту Федерального закона «О внесении изменений в
Трудовой кодекс Российской Федерации»

Практика применения действующего Трудового кодекса РФ показывает, что некоторые его статьи вызывают неоднозначное толкование, а порой наполнены противоречивым содержанием. Указанные обстоятельства снижают эффект правоприменительной деятельности данного федерального закона, исключают при определенных обстоятельствах - не заключение колдоговора, применение целого ряда статей закона (статьи 36-51) и глав 6, 7.

В соответствии со статьей 40 ТК коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации. Даже при недостижении согласия между работниками и работодателем (в лице их представителей) коллективный договор должен быть подписан на согласованных условиях. Конструкция данных предложений изложена в императивной форме, не допускающих иных толкований. Модель коллективного договорного регулирования трудовых отношений в условиях социально-ориентированной рыночной экономики признана законодательно как основа действующего механизма социального партнерства. Но без юридического закрепления прав и обязанностей работников и работодателя в колдоговоре - реальная возможность согласованного установления условий труда сводится к нулю. Во многих организациях колдоговоры не заключены. По мнению работодателей - они обязаны это делать лишь при проявлении инициативы работников, в лице их представителей. Сами же они такой инициативы не проявляют, хотя наделены таким правом и обязанностью (ст. 22 ТК).

Для повышения правовых гарантий трудовых прав работников, необходимо детализировать правовые нормы, касающиеся заключения коллективного договора и соглашения, сделать их регулирование законом в общеобязательном порядке. Это решение не будет противоречить закону, учитывая, что колдоговор сочетает в себе черты договора и нормативно-правового акта. Понуждение к заключению договора, когда обязанность его заключить предусмотрена законом, применяется, например, в статье 67 ТК РФ («Трудовой договор заключается в письменной форме...») и даже в гражданско-правовых отношениях (ст. 421 ГК РФ). Если говорить о колдоговоре как о правовом акте, то таким нормативным актом являются, например, правила внутреннего трудового распорядка, за отсутствие которых, в отличие от колдоговора, работодатель будет нести дисциплинарную, административную ответственность. В недалеком прошлом даже при плановой экономике КЗоТ обязывал заключать колдоговор ежегодно, иначе должностные лица могли быть привлечены к установленной законодательством ответственности. Многие социально-трудовые права работников должны быть реализованы только через

коллективный договор, о чем имеются прямые предписания закона о включении в колдоговор тех или иных положений.

Учитывая изложенное, предлагается статью 24 Трудового кодекса РФ «Основные принципы социального партнерства» абзац 11 изложить в следующей редакции: «Обязательность **заключения** и выполнения коллективных договоров, соглашений». Так как структура и содержание коллективного договора, заключаемого в организациях не всегда содержит необходимые обязательства сторон социального партнерства по наиболее важным вопросам, регулирующим социально-трудовые отношения, предлагается в статье 41 ТК РФ «Содержание и структура коллективного договора» в части второй исключить слово «могут» и записать: «В коллективный договор **включаются** обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:»

Аналогично изложить статью 46 ТК РФ «Содержание и структура соглашения: исключить часть 1, в части 2 - слово «могут». Предлагаемая законопроектом редакция: «В соглашение **включаются** взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:»

Незначительные изменения в Трудовом кодексе РФ позволят снять проблему в заключении коллективного договора и иметь этот правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения, в каждой организации, как и соглашения - на всех уровнях социального партнерства.



ПЕРЕЧЕНЬ

актов федерального законодательства, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению, дополнению или принятию в связи с принятием федерального закона «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации»

Принятие федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» отмены, изменения или дополнения законодательных и нормативно-правовых актов Российской Федерации не потребует.

Финансово-экономическое обоснование к проекту федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»

Принятие Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» не предусматривает расходов из федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации, а также не предоставляет налоговых льгот.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name or set of initials, located in the lower center of the page.