**О коллективном договоре**

Одной из задач Трудового [кодекса](tx.dll?d=33380&a=6676#a6676) Республики Беларусь (далее - ТК) является установление и защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей ([п.3](tx.dll?d=33380&a=8810#a8810) ст.2 ТК). Их реализация во многом возможна с помощью норм коллективного договора.

**Коллективный договор - это локальный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками (часть первая ст. 361 ТК).**

**Коллективные договоры могут заключаться в организациях любых организационно-правовых форм, их обособленных подразделениях (по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений).**

Необходимо напомнить нанимателям и работникам, от имени которых заключается коллективный договор, что должны быть учтены основные принципы социального партнерства:

1) равноправие сторон;

2) соблюдение норм законодательства;

3) полномочность принятия обязательств;

4) добровольность принятия обязательств;

5) учет реальных возможностей принятия реальных обязательств;

6) обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;

7) отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;

8) взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации ([ст.353](tx.dll?d=33380&a=3879#a3879) ТК).

Целью принятия коллективного договора является регулирование сторонами трудовых и социально-экономических отношений, направленных на повышение заинтересованности в увеличении производительности труда, эффективной, прибыльной работы организации, установление соответствующего уровня оплаты труда работников, полную и продуктивную занятость работников, создание здоровых и безопасных условий труда, охрану здоровья и установление льгот и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с законодательством.

**Коллективно-договорное регулирование отношений между нанимателем и работниками осуществляется непосредственно в организациях, их обособленных подразделениях.**

Коллективный договор позволяет устанавливать дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обеспечении работников организации, гарантиях и компенсациях, предоставляемых нанимателем и профсоюзом.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными (ст. 362 ТК)

**Сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представительного органа и наниматель или уполномоченный им представитель (ст. 363 ТК).**

Представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства. Представительство интересов работников не могут осуществлять руководитель организации и его заместители (ст.354 ТК).

Представителями интересов нанимателя выступают руководитель организации или лица, уполномоченные учредительным документом организации или локальными правовыми актами этой организации (ст. 355 ТК).

Для ведения коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению коллективного договора на равноправной основе создается комиссия из уполномоченных представителей ([часть первая](tx.dll?d=33380&a=8677#a8677) ст.357 ТК).

Представители сторон коллективных трудовых отношений должны иметь документ, в котором подтверждены их полномочия ([часть вторая](tx.dll?d=33380&a=8362#a8362) ст.357 ТК). Такими документами обычно являются выписка из протокола заседания профсоюзного комитета и копия приказа по организации, определяющие состав комиссии по коллективным переговорам от сторон.

В соответствии со статьёй 364 ТК содержание коллективного договора определяется сторонами в соответствии с генеральным, тарифным и местным соглашениями (при их наличии) в пределах их компетенции, а также ТК в предусмотренных им случаях.

Коллективный договор может содержать положения об (о):

1) организации труда и повышении эффективности производства;

2) нормировании, формах, системах оплаты труда, иных видах доходов работников;

3) размерах тарифных ставок (тарифных окладов), окладов, должностных окладов, стимулирующих и компенсирующих выплат;

4) продолжительности рабочего времени и времени отдыха;

5) создании здоровых и безопасных условий труда, в том числе выдаче работникам средств индивидуальной защиты сверх установленных норм, об улучшении охраны здоровья, гарантиях государственного социального страхования работников и их семей, охране окружающей среды;

6) заключении и расторжении трудовых договоров;

7) обеспечении занятости, профессиональной подготовке, повышении квалификации, переподготовке, трудоустройстве высвобождаемых работников;

8) регулировании внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда;

9) строительстве, содержании и распределении жилья, объектов социально-культурного назначения;

10) организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей;

11) предоставлении дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов;

12) улучшении условий жизни ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих или работавших у нанимателя;

13) создании условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников;

14) минимуме необходимых работ (услуг), обеспечиваемых при проведении забастовки;

15) ответственности сторон за невыполнение коллективного договора;

16) гарантиях социально-экономических прав работников при разгосударствлении и приватизации;

17) ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника;

18) других трудовых и социально-экономических условиях.

Коллективный договор может иметь приложения, являющиеся его неотъемлемой составной частью.

Представительные органы работников и нанимателей как стороны коллективных трудовых отношений вправе участвовать в коллективных переговорах и выступать инициатором коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению коллективного договора (ст. 356 ТК).

Каждая сторона имеет право направить другой стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, которые другая сторона обязана начать в семидневный срок (ст. 357 ТК). Коллективные переговоры могут быть начаты в иной срок по соглашению сторон.

Для ведения коллективных переговоров стороны на равноправной основе создают комиссию по коллективным переговорам из равного числа уполномоченных представителей сторон (ст. 357 ТК).

Количество представителей от каждой из сторон коллективных трудовых отношений устанавливается по взаимной договоренности сторон, но, как правило, не менее трех человек от каждой стороны.

Каждое заседание комиссии по коллективным переговорам оформляется протоколом.

Профкому целесообразно представлять свои предложения в проект коллективного договора, взяв за основу нормы действующего в организации коллективного договора. В коллективном договоре рекомендуется закреплять в отношении работников гарантии, предусмотренные в местном, тарифном и Генеральном соглашениях (далее - социально-партнерские соглашения), а также предусматривать дополнительные трудовые и социально-экономические гарантии по сравнению с нормами вышеуказанных соглашений.

Справочно: При изложении в коллективном договоре норм не рекомендуется использовать такие выражения, как "наниматель может”, "при наличии финансовых возможностей", "при наличии средств" и т.п.

Проект подготовленного коллективного договора целесообразно выносить на профсоюзное собрание, конференцию работников одновременно с подведением итогов выполнения коллективного договора, срок действия которого истекает.

Все разногласия сторон по проекту коллективного договора могут выноситься на обсуждение профсоюзного собрания, конференции работников для принятия решения о достижении согласия или предъявления нанимателю требования (часть первая ст. 379 ТК).

Справочно: Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствовало более половины работников, а на конференции работников - не менее двух третей делегатов. Организациям с численностью работников свыше 150 человек рекомендовано проводить конференцию. Решение такого собрания, конференции считается принятым, если за него проголосовало более 50 процентов участников собрания, конференции.

Завершающей стадией заключения коллективного договора является его подписание.

Коллективный договор подписывается на каждой его странице уполномоченными представителями сторон (ст. 369 ТК). Как правило, со стороны нанимателя договор подписывает руководитель организации, со стороны работников - председатель профкома.

Коллективный договор составляется в количестве, соответствующем числу заключивших его сторон, и отдельного экземпляра для регистрирующего органа.

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания или со дня, который устанавливается сторонами (ст. 367 ТК).

Подписанный коллективный договор регистрируется в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) нанимателя (ст. 370 ТК).

Для регистрации, коллективного договора в регистрирующий орган представляются следующие документы (ст. 371 ТК):

заявление с просьбой о регистрации с указанием наименования, юридического адреса, фамилии, имени, отчества руководителя организации, контактных телефонов лиц, подписавших от имени сторон коллективный договор; даты подписания договора; отрасли (по основному виду деятельности); формы собственности; общей численности работников организации и членов профсоюза; наименования вышестоящего органа (организации);

коллективный договор в количестве, соответствующем числу заключивших его сторон, и отдельного экземпляра для регистрирующего органа;

копии документов, подтверждающих полномочия сторон на подписание коллективного договора.

Скрепление печатью организации подписи сторон не является обязательным требованием.

Документы для регистрации коллективного договора направляются в регистрирующий орган нанимателем.

Изменения и дополнения в коллективный договор (ст. 372 ТК)вносятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения, если иное не определено сторонами.

Коллективный договор распространяется на нанимателя и работников, от имени которых он заключен (часть первая ст.365 ТК).

Положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации (часть вторая ст.365 ТК).

Действие иных положений коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором (часть третья ст.365 ТК).

Стороны определяют в коллективном договоре условие и порядок дачи согласия сторон на распространение действия коллективного договора на работников, от имени которых он не заключался.

Коллективный договор, соглашение заключаются на срок, который определяют стороны, но не менее одного года и не более трех лет. С согласия сторон действие коллективного договора, соглашения может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия коллективного договора оформляется дополнительным соглашением (ст. 367 ТК).

**Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также профсоюзами: в порядке, установленном: законодательными актами (ст. 375 ТК).**

Информирование работников об исполнении коллективного договора осуществляется в сроки, определенные в коллективном договоре, но не реже одного раза в полугодие (ст. 374 ТК).

Целесообразно вопросы контроля за исполнением коллективного договора возложить на созданную в организации комиссию по коллективным переговорам.

Комиссия по коллективным переговорам: не реже одного раза в полугодие подводит итоги выполнения коллективного договора и рассматривает их на расширенном заседании профкома с участием нанимателя, а при необходимости на совместном заседании профкома и нанимателя.

Итоги выполнения коллективного договора за год, как правило, рассматриваются на общем собрании, конференции работников либо в порядке, определенном сторонами.

За неисполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, стороны несут ответственность в соответствии с законодательством, коллективным договором (ст. 376 ТК).

В коллективном договоре могут быть предусмотрены меры ответственности сторон за неисполнение предусмотренных договором обязательств.