

Кто должен представлять работников в коллективно-переговорном процессе?

В соответствии со статьей 363 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК), сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представительного органа и наниматель или уполномоченный им представитель.

Представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства (ч. 1 ст. 354 ТК).

Актами законодательства в настоящее время определена только одна категория представительных органов работников — профессиональные союзы.

Статья 1 ТК определяет профессиональный союз (профсоюз) как добровольную общественную организацию, объединяющую граждан, в том числе обучающихся в высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведениях, связанных общими интересами по роду их деятельности как в производственной, так и в непроизводственной сферах, для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов своих членов,

Согласно статье 14 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» (далее — Закон), профсоюзы (объединения профсоюзов), их организационные структуры (подразделения) имеют право на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров (соглашений) в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Организационные структуры (подразделения) профсоюзов, включая первичные организации, созданные на предприятиях, в учреждениях, организациях, при наличии установленных оснований представительности обладают всеми полномочиями, предоставленными указанным Законом, и на соответствующих уровнях обеспечивают защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов членов профсоюзов (ч. 2 ст. 7 Закона).

Соответственно, представительным органом работников организации, которая вправе вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор, является первичная профсоюзная организация, имеющая выборные руководящие исполнительные органы, правомочные в соответствии с требованиями устава данного профсоюза и законодательства Республики Беларусь, а также установленную ежегодную внутрипрофсоюзную статистическую отчетность по структуре и членству и сводную финансовую отчетность.

Поэтому представляется не вполне юридически корректным зачастую применяемое на практике указание в коллективном договоре в качестве представителя интересов работников не самой профсоюзной организации, а ее выборного органа — профсоюзного комитета.

Следует помнить, что согласно части второй статьи 357 ТК, представители сторон коллективных трудовых отношений должны иметь документ, в котором подтверждены их полномочия. Такими документами обычно являются выписка из протокола заседания профсоюзного комитета и копия приказа по организации, определяющие состав комиссии по коллективным переговорам от сторон.

Трудовой кодекс (ч. 2 ст. 354) отдельно оговаривает, что представительство интересов работников не могут осуществлять руководитель организации и его заместители.

На практике имеют место случаи, когда профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации возглавляет заместитель руководителя организации, который вверяет ведение коллективных переговоров и подписание коллективного договора заместителю председателя профсоюзного комитета. Такой шаг лишь усугубляет проблему — ведь представительство ин-



**Валерий Петрович
БУЛГАКОВ**

*Начальник главного
правового управления
аппарата Совета
Федерации профсоюзов
Беларуси*

тересов работников профсоюзами выражается не только в указанных действиях, а в реализации всех предоставленных законодательством профсоюзам полномочий на соответствующем уровне социального партнерства.

Представляется, что решение об избрании заместителя руководителя организации руководителем профсоюзной **структуры**, какими бы благими намерениями оно ни обосновывалось, подлежит отмене с избранием нового профсоюзного руководителя до начала коллективных переговоров.

Представительство интересов нанимателя в ведении коллективных переговоров и подписании коллективного договора

Статья 1 ТК определяет нанимателя как юридическое или физическое **лицо**, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником.

Согласно статье 355 ТК, представителями интересов нанимателя выступают руководитель организации или лица, уполномоченные учредительными документами организации или локальными нормативными актами этих организаций. Там же, в статье 369, установлено, что коллективный договор подписывается уполномоченными представителями сторон.

На практике, учитывая ключевой характер содержащихся в коллективном договоре норм для деятельности организации, коллективный договор обычно подписывается от имени нанимателя **руководителем** организации, который принимает непосредственное **участие** в коллективных переговорах на соответствующих **стадиях**.

Возможно ли заключение в организации более чем одного коллективного договора?

Статья 356 ТК не ограничивает представительные органы работников в праве участвовать в коллективных переговорах и выступать инициатором коллективных переговоров по заключению и изменению коллективного договора. В ней прямо оговорено, что при наличии на уровне организации нескольких представительных органов работников

каждому из них предоставляется право на ведение коллективных переговоров от имени представляемых ими работников.

Пунктом 3 Указа Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» установлено считать целесообразным для обеспечения работникам единых условий оплаты труда и предоставления им одинаковых социальных гарантий, предотвращения социальных конфликтов заключать между субъектами социального партнерства на всех уровнях коллективных трудовых отношений **один договор, соглашение**.

В настоящее время практически во всех организациях, в которых представлено более чем по одному профсоюзу, заключены единые коллективные договоры, разработанные с участием представительных органов работников.

Наниматель игнорирует требование профсоюза о проведении коллективных переговоров...

Согласно части первой статьи 357 ТК, каждая сторона коллективных трудовых отношений вправе направить другой стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров по **заключению**, изменению или дополнению коллективного договора, которые другая сторона обязана начать в семидневный срок. Коллективные переговоры могут быть начаты в иной срок по соглашению сторон.

Равноправие сторон и соблюдение норм законодательства относятся к основным принципам социального партнерства (ст. 353 ТК), которые в данном случае нарушаются. В соответствии с пунктом 4 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 30 сентября 1993 г. № 664 «Вопросы департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты предоставлено право налагать на нанимателя штраф в размере от 50 до 100 базовых величин за односторонний отказ от ведения коллективных переговоров. Данная санкция может быть применена не позднее трех месяцев со дня обнаружения правонарушения и не позднее двух лет со дня его совершения.

Этапы процесса разработки и заключения коллективного договора

Как правило, при разработке и заключении коллективного договора выделяются *следующие этапы*:

- проведение разъяснительной работы на уровне структурных подразделений и отдельных работников о значении коллективного договора;
- организация сбора предложений работников по конкретным нормам коллективного договора, их анализ и систематизация;
- учет актуальных изменений в законодательстве, норм генерального, тарифного и местных соглашений;
- подготовка проекта коллективного договора (возможна подготовка своего проекта каждой из сторон);
- обсуждение проекта коллективного договора с работниками на уровне подразделений и на уровне организации (согласно ч. 1 ст. 368 ТК, проект коллективного договора обсуждается сторонами в определенном ими порядке);
- проведение коллективных переговоров по проекту коллективного договора;
- подписание коллективного договора.

Обычно подписанию коллективного договора предшествует его принятие на собрании (конференции) работников (членов профсоюза). Представляется, что такое мероприятие должно носить форму итогового обсуждения, так как законодательство не предусматривает обязательности такой процедуры, оговаривая лишь, что коллективный договор подписывается уполномоченными представителями сторон (ст. 368 ТК).

До утраты силы Законом Республики Беларусь «О предприятиях» статья 47 названного Закона относилась к полномочиям трудового коллектива решение вопросов заключения коллективного договора, рассмотрение его проекта и уполномочивание профсоюзного комитета либо других профсоюзных органов подписать его от имени трудового коллектива.

Одновременно с вынесением на собрание (конференцию) проекта нового коллективного договора целесообразно выносить вопрос о подведении итогов выполнения действующего коллективного договора, срок которого истекает.

Может ли быть подписан коллективный договор при наличии разногласий?

Разногласия, возникшие между сторонами по отдельным нормам проекта коллективного договора, следует урегулировать в ходе коллективных переговоров. В случае если этого сделать не удалось, а срок действия имеющегося коллективного договора истекает, коллективный договор может быть заключен по согласованным позициям, тогда как по поводу неурегулированных разногласий могут быть продолжены переговоры или в установленном порядке инициирован **коллективный** трудовой спор, порядок разрешения которого изложен в главе 36 ТК.

Так, требования нанимателю утверждаются на собрании, конференции большинством голосов присутствующих работников (делегатов конференции), а наниматель, получив письменные требования работников, обязан их рассмотреть и не позднее чем в десятидневный срок уведомить о своем решении представительный орган работников и в трехдневный срок — Республиканский трудовой арбитраж о возникшем споре (ст. 379 ТК).

Ограничения в распространении коллективного договора для отдельных работников или категорий работников организации

Согласно части первой статьи 365 ТК, коллективный договор распространяется на нанимателя и всех работников, от имени которых он заключен.

Частью второй указанной статьи установлено, что действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и др.), при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме.

Соответственно, даже в случае если в коллективном договоре будет прямо оговорено распространение его только на членов соответствующего профсоюза, работникам из числа членов других профсоюзов или не вступившим в профсоюз достаточно будет в письменном виде отразить свое положитель-

ное отношение к распространению на них действия коллективного договора.

Не является непреодолимым препятствием для распространения действия коллективного договора и встречающееся на практике включение в него нормы о том, что распространению действия коллективного договора должно предшествовать принятие его сторонами соответствующего решения. Случаи обращения в суд работников, письменно выразивших согласие на распространение на них действия коллективного договора, которым было отказано в таком распространении, разрешаются судами в пользу работников.

Следует также учитывать, что статья 14 ТК определяет ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от участия или неучастия в профсоюзах как дискриминацию, оговаривая, что дискриминационные условия коллективных договоров являются недействительными.

Вместе с тем существующий порядок распространения коллективного договора представляется нуждающимся в совершенствовании. Федерацией профсоюзов неоднократно выражалось мнение о том, что возможность беспрепятственного использования любым работником воплощенных в нормах коллективного договора результатов работы, проделанной профсоюзом, содержит элемент несправедливости по отношению к членам профсоюза и негативно сказывается на мотивации профсоюзного членства.

Регистрация коллективного договора и вступление его в силу

Согласно части второй статьи 367 ТК, коллективный договор вступает в силу с момента подписания или со дня, который устанавливается сторонами.

Подписанный сторонами на каждой странице, как того требует статья 369 ТК, коллективный договор регистрируется в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) нанимателя (ч. 1 ст. 370 ТК).

Законодатель установил заявительный характер регистрации коллективного договора, по-видимому, принимая во внимание, что даже в случае включения в коллективный договор дискриминационных норм или норм,

ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством, они являются недействительными (ст. 14 и ст. 362 ТК).

Зарегистрировав коллективный договор не позднее двух недель с момента подачи заявления о его регистрации, регистрирующий орган лишь делает соответствующую запись в специальном журнале и на первой странице коллективного договора, оставляя у себя один его экземпляр (ч. 2 ст. 371 ТК).

Соответственно, если стороны не договорились в коллективном договоре о том, что он вступает в силу со дня регистрации, связь между регистрацией коллективного договора и его вступлением в силу отсутствует.

Последствия истечения срока, на который был заключен коллективный договор

Вопрос о сроке действия коллективного договора урегулирован в статье 367 ТК.

Стороны сами определяют срок заключаемого ими коллективного договора, но не менее чем на один год и не более чем на три года. Коллективный договор действует до заключения нового коллективного договора, если в нем не предусмотрено иное.

Поэтому обычно при истечении срока, на который был заключен коллективный договор, его действие автоматически продолжается до заключения нового коллективного договора, а если новый договор так и не был заключен на протяжении трех лет со дня заключения коллективного договора, — то до истечения указанного трехгодичного срока.

Внесение в коллективный договор изменений и (или) дополнений, в том числе и об изменении срока, на который он заключен, не затрагивает упомянутого трехгодичного срока, который начинается заново исчисляться только в случае заключения нового коллективного договора.

Контроль за исполнением коллективного договора

В соответствии со статьей 375 ТК, контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

Надлежащему контролю за исполнением коллективного договора способствует предусмотренное частью первой статьи 374 ТК информирование работников, от имени которых заключен коллективный договор, о его исполнении, которое должно производиться не реже одного раза в полугодие.

Вопросы контроля за исполнением коллективного договора обычно возлагаются на созданную в организации комиссию по ведению коллективных переговоров по его заключению.

Согласно статье 16 Закона, профсоюзы вправе осуществлять общественный контроль за выполнением коллективного договора, направляя при нарушении его условий другой стороне представление об их устранении. Данное представление должно быть рассмотрено в двухнедельный срок с письменным информированием профсоюза. Отказ от удовлетворения содержащегося в представлении требования или недостижение в указанный срок соглашений между сторонами влечет рассмотрение разногласий в соответствии с законодательством о разрешении коллективных трудовых споров.

Кроме того, в соответствии с Порядком осуществления профсоюзами общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23 октября 2000 г. № 1630, полномочные представители профсоюзов вправе осуществлять проверки выполнения нанимателями, их должностными лицами условий коллективного договора, а также устанавливать факт нарушения нанимателем коллективного договора, дающий право работнику требовать досрочного расторжения срочного трудового договора (п. 4).

Факт нарушения нанимателем коллективного договора, дающий право работнику требовать досрочного расторжения трудового договора (контракта), может установить и государственный инспектор труда (подп. 9.8 Положения о Департаменте государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 июля 2006 г. № 959).

Ответственность лиц, виновных в неисполнении норм коллективного договора

Статья 376 ТК устанавливает, что за неисполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, стороны несут ответственность в соответствии с законодательством, коллективным договором.

Законодательством напрямую не оговаривается ответственность за неисполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором. Статья 41 действующего Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях возлагает на должностных лиц ответственность в виде наложения штрафа лишь за нарушение законодательства о труде.

При разработке проекта коллективного договора устанавливаются конкретные меры дисциплинарной и материальной ответственности за невыполнение его положений.

Гарантии и компенсации участникам коллективных переговоров

Пунктом 5 части третьей статьи 101 ТК предусмотрено сохранение среднего заработка в случае участия в рабочее время в коллективных переговорах в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, а при их отсутствии — по соглашению между сторонами коллективных переговоров.

В случае если профсоюз является участником заключенного коллективного договора, привлечение к дисциплинарной ответственности работников, уполномоченных профсоюзом на участие в комиссиях по коллективным переговорам, примирительным комиссиям, допускается только с согласия профсоюзного органа (абзац 6 ч. 1 ст. 24 Закона).

Для данной категории работников коллективными договорами могут устанавливаться и иные гарантии и компенсации, например, ограничивающие их перевод, перемещение или увольнение по инициативе нанимателя.

Вопросы, подлежащие обязательному включению в коллективный договор

Согласно статье 364 ТК, содержание коллективного договора определяется сторонами в соответствии с **генеральным**, тарифным и местными соглашениями (при их наличии) в пределах их **компетенции**, а также указанным Кодексом в предусмотренных им случаях.

В данной статье перечисляются позиции, которые может содержать коллективный договор:

- ✓ организация труда и повышение эффективности производства;
- ✓ нормирование, формы, системы оплаты труда, иные виды доходов работников;
- ✓ размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок к ним;
- ✓ продолжительность рабочего времени и времени отдыха;
- ✓ создание здоровых и безопасных условий труда, улучшение охраны здоровья, гарантии социального страхования работников и их семей, охрана окружающей среды;
- ✓ заключение и расторжение трудовых договоров;
- ✓ обеспечение занятости, подготовка, повышение квалификации, переподготовка, трудоустройство высвобождаемых работников;
- ✓ регулирование внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда;
- ✓ строительство, содержание и распределение жилья, объектов социально-культурного назначения;
- ✓ организация санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей;
- ✓ предоставление дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов;
- ✓ улучшение условий жизни **ветеранов**, инвалидов и пенсионеров, работающих или работавших у нанимателя;
- ✓ создание условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников;
- ✓ минимум необходимых работ (услуг), обеспечиваемых при проведении забастовки;
- ✓ ответственность сторон за невыполнение коллективного договора;
- ✓ другие трудовые и социально-экономические условия.

Последняя позиция, по сути, оставляет указанный перечень открытым, допуская включение в коллективный договор любых условий в сфере трудовых и социально-экономических отношений, по которым сторонами достигнута договоренность.

Включение в коллективный договор и конкретное наполнение отдельных позиций связано с масштабами организации, размером остающейся в ее распоряжении прибыли, наличием на ее балансе объектов социально-культурной сферы и т. д.

Как определять содержание коллективного договора в соответствии с генеральным, тарифным и местным соглашениями?

Генеральное соглашение содержит не только наиболее общие обязательства на республиканском уровне. Для того, чтобы служить основой для тарифных и местных соглашений, коллективных договоров, оно должно включать и нормы, затрагивающие иные уровни социального партнерства. Так, Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2006-2008 годы (п. 49) рекомендует включать в коллективные договоры положения, *предусматривающие:*

⇒ установление размера тарифной ставки первого разряда работникам и порядка ее пересмотра;

⇒ повышение тарифной ставки (должностного оклада) работников и предоставление дополнительного отпуска при применении контрактной формы найма;

⇒ продление (перезаключение) контрактов в пределах максимального срока действия с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на срок не менее трех лет, а с имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию — перезаключение на срок пять лет, если они не выразили свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок;

⇒ продление срока контракта, истекшего в период временной нетрудоспособности работника, на срок не менее чем до окончания

это временной нетрудоспособности с **согласия** работника;

⇒ обязательное перезаключение контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с матерями (отцами детей вместо матерей, опекунами), находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в случаях если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, на срок не менее чем до достижения ребенком возраста четырех лет, если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок*;

⇒ выплата из средств нанимателя семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законом возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по зарплатке за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику, потерявшему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, — единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент потери трудоспособности.

Там же содержатся и рекомендации, единые для тарифных и местных соглашений, коллективных договоров:

* выплата заработной платы не реже двух раз в месяц;

* оказание помощи высвобождаемым работникам в трудоустройстве или переобучении;

✕ применение для оплаты труда работников организаций независимо от формы собственности тарифной ставки первого разряда не ниже уровня тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями (в т. ч. и организаций, находящихся в процедуре санации и банкротства);

✕ определение уровня среднемесячной заработной платы в процентом отношении к минимальному потребительскому бюджету;

* письменное предупреждение работников о решении нанимателя по продолжению или прекращению с ними трудовых отношений не позднее чем за месяц до истечения срока действия контракта;

✕ предоставление преимущественного права (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников и на продление (перезаключение) с ними контрактов одиноким **родителям**, опекунам, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, не допускающим нарушений трудовой и производственной дисциплины;

✕ **заключение** (продление) контрактов с работниками, которым осталось три и менее лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста;

* одновременно с уведомлением о намерении нанимателя перевести работника на контракт вручение работнику проекта контракта;

✕ выделение средств на содержание и ремонт спортивных объектов профсоюзам;

* оказание финансовой поддержки любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание «заслуженный», наименования «народный», «образцовый», независимо от их ведомственной принадлежности;

* отчисление нанимателями денежных средств (паевого взноса) профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры и на иные социально значимые цели в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы.

Следует отметить, что включение в коллективный договор конкретных обязательств сторон по предоставлению денежных средств, имущества и имущественных прав позволяет автоматически вывести такие обязательства за пределы сферы действия Указа Президента Республики Беларусь от 1 июля 2005 г. № 300

** При применении этой нормы следует учитывать, что Указом Президента Республики Беларусь от 2 июня 2006 г. № 369 внесено дополнение в Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29», согласно которому наниматель с согласия матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста **трех лет**, обязан продлить (заключить новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.*

«О предоставлении и использовании безвозмездной (спонсорской) помощи».

В числе рассматриваемых рекомендаций, общих для соглашений и коллективных договоров, отдельно можно выделить рекомендации, касающиеся дополнительных прав и гарантий, связанных с профсоюзной деятельностью:

➤ предоставление возможности (времени) не освобожденным от производственной работы членам профсоюзных органов, общественным инспекторам по охране труда участвовать в работе этих органов, а также в профсоюзной учебе;

➤ расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, и общественными инспекторами по охране труда — с согласия профсоюзного органа, в котором они состоят на профсоюзном учете. При переводе работников, избранных руководителями профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, на контрактную форму найма контракт с ними заключается не менее чем на срок их полномочий;

➤ установление работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах организации, гарантий предоставления прежней или равноценной работы после окончания их полномочий в выборном профсоюзном органе;

➤ сохранение льгот и гарантий, предусмотренных коллективными договорами для работников организации, за освобожденными профсоюзными работниками, избранными в профсоюзные органы, действующие в организации.

Последние рекомендации, во многом дублирующие соответствующие нормы Закона, призваны сделать более действенными гарантии прав профсоюзных работников.

При учете содержания тарифного и местных соглашений в коллективном договоре следует учитывать, что на отраслевом и местном уровнях не всегда наличествует сторона, представляющая объединения нанимателей. Да и в тех случаях, когда объединение нанимателей участвовало в подписании соглашения, конкретный наниматель, заключающий кол-

лективный договор, может и не быть членом данного объединения. Ведь какими бы совершенными ни казались сторонам, заключившим соглашение, его нормы, согласно статье 365 ТК, сфера действия соглашения определяется сторонами в пределах их полномочий.

Поэтому в таких случаях оптимальным видится продублировать в коллективном договоре все обязательства, возлагаемые на нанимателей и работников соответствующими тарифным и местным соглашениями.

Содержание коллективного договора

Помимо статьи 364 «Содержание коллективного договора», Трудовой кодекс содержит значительное количество отсылок к необходимости или возможности урегулирования соответствующих правоотношений в коллективном договоре.

Коллективный договор может устанавливать дополнительные по сравнению с законодательством категории граждан, в отношении которых запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (п. 4 ч. 1 ст. 16).

В коллективном договоре могут быть установлены случаи расторжения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника до истечения месячного срока предупреждения (ч. 2 ст. 40).

Часть третья статьи 43 ТК допускает определение в коллективном договоре более продолжительного, чем за два месяца до предстоящего увольнения в соответствии с пунктом 1 статьи 42 ТК, срока письменного предупреждения нанимателем работника и уведомления государственной службы занятости о его предстоящем высвобождении.

В коллективном договоре следует предусматривать дополнительно к определенным законодательством категории работников, которым отдается предпочтение в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата работников (ч. 2 ст. 45 ТК).

Согласно части второй статьи 46 ТК, в случаях, предусмотренных коллективными договорами, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (ст. 42 ТК, кроме п. 7 и случаев признания работника нетрудоспособным, подтвержденных заключением

МРЭК, п. 2 и п. 3 ст. 47 ТК) может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

• Коллективный договор может устанавливать дополнительные по отношению к законодательству и соглашениям случаи выплаты выходного пособия, а также определять размер его увеличения в зависимости от стажа работы уданного нанимателя (ч. 1 и ч. 7 ст. 48 ТК).

• К числу обязанностей нанимателей при организации труда работников пункт 4 статьи 55 ТК относит выдачу заработной платы в сроки и размерах, установленных коллективным договором (наряду с законодательством, соглашением и трудовым договором).

Индексация заработной платы, выплачиваемой работникам (кроме организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями), производится за счет средств, предназначенных на оплату труда и предусмотренных коллективными договорами, соглашениями (ч. 4 ст. 58 ТК).

В коллективных договорах, соглашениях (кроме тех, стороной которых является организация, финансируемая из бюджета и пользующаяся государственными дотациями) может предусматриваться более высокий размер минимальной заработной платы (ч. 3 ст. 59 ТК).

Согласно части первой статьи 61 ТК, в организациях (кроме финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями) коллективный договор является (наряду с соглашением и решением нанимателя) основанием для определения часовых и (или) месячных тарифных ставок (окладов).

Часть вторая указанной статьи устанавливает, что отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации осуществляются в порядке, определяемом коллективным договором, соглашением или нанимателем в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, **иными** квалификационными справочниками.

В соответствии со статьей 62 ТК, на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда и на работах на территориях радиоактивного загрязнения устанавливается повышенная оплата труда в порядке, определя-

мом Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом, а также коллективными договорами, соглашениями.

Форма, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора (ч. 1 ст. 63 ТК).

Условия и порядок оплаты труда при временном замещении в организациях (кроме финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями) устанавливаются нанимателем и предусматриваются в коллективных договорах, соглашениях (ч. 3 ст. 68 ТК).

Статьей 70 ТК предусмотрено, что за каждый час работы в ночное время и за многосменный режим работы производятся доплаты в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, но не ниже 20% часовой тарифной ставки (оклада) работника (кроме организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями).

Размер оплаты труда работников в период освоения нового производства (продукции) определяется в коллективном договоре (ч. 5 ст. 71 ТК).

Коллективным договором, соглашением или трудовым договором определяются дни выплаты заработной платы (ч. 1 ст. 73 ТК).

Следует учитывать, что предусмотренные в коллективном договоре, соглашении размеры возмещения расходов при служебных командировках не могут быть ниже размеров, установленных для организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями (ч. 3 ст. 95 ТК).

В числе случаев выполнения государственных или общественных обязанностей, при которых сохраняется средний заработок, часть третьей статьи 101 ТК называет:

→ участие в качестве делегатов на съездах, пленумах, конференциях, созываемых государственными органами, а в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, — профсоюзами, другими общественными объединениями (п. 3);

→ участие в коллективных переговорах в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, а при их отсутствии — по соглашению между сторонами коллективных переговоров (п. 5).

К рабочему времени относится время, в течение которого работник в соответствии с

трудовым, коллективным договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности (ч. 1 ст. ПО ТК). Часть четвертая указанной статьи допускает установление коллективным договором дополнительных по отношению к Трудовому кодексу ограничений нормирования нанимателем продолжительности рабочего времени.

Если нанимателем или в коллективном договоре не определена продолжительность рабочей **недели**, ее установленной нормой считается предельная продолжительность, предусмотренная статьями 112–115ТК (ч. 2 ст. 111).

Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия **работника**, за исключением случаев, предусмотренных статьей 121 ТК, а также коллективным договором, соглашением (ч. 1 ст. 120 ТК).

Коллективным договором, соглашением и законодательством могут предусматриваться случаи, когда допускается в рабочее время отвлекать работников от их непосредственной работы, освобождать от работы для выполнения общественных обязанностей и проведения **мероприятий**, не связанных с производственной деятельностью (ч. 2 ст. 132ТК).

Наниматель в соответствии с коллективным **договором**, соглашением либо правилами внутреннего трудового распорядка устанавливает перечень работ, где по условиям производства нельзя установить перерыв для отдыха и питания, а также порядок и место приема пищи (ч. 3 ст. 134 ТК).

Если привлечение к работы обязательно для работника, но стороны не смогли договориться о форме компенсации за работу в выходной день, предоставляется компенсация в виде другого дня отдыха, если иное не предусмотрено в коллективном договоре, соглашении (ч. 2 ст. 146 ТК).

Согласно части третьей статьи 155 ТК, наниматель за счет собственных средств имеет право увеличивать работникам продолжительность основного минимального отпуска сверх 21 календарного дня в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением или трудовым договором.

Частью второй статьи 158 ТК предусмотрено, что в негосударственных организациях конкретная продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день для работников устанавливается

коллективным или трудовым договором, нанимателем.

Коллективным договором, соглашением или нанимателем всем работникам, отдельным их категориям могут устанавливаться дополнительные поощрительные отпуска за счет собственных средств нанимателя (ст. 160ТК).

В соответствии со статьей 162 ТК, дополнительные отпуска присоединяются к основному минимальному отпуску, если иное не предусмотрено актами законодательства или коллективным договором, соглашением.

Согласно части второй статьи 164 ТК, к фактически отработанному времени приравняются:

Время, которое работник не отработал, но за ним, согласно законодательству или коллективному договору, сохранялись прежняя работа и заработная плата (п. 1);

Время предусмотренных законодательством или коллективным договором отпусков без сохранения заработной платы, если эти отпуска не превышают 14 календарных дней в течение рабочего года (п. 2);

У другие периоды, в отношении которых законодательством или коллективным **договором**, соглашением предусмотрено включение их в рабочий год (п. 4).

Коллективный договор, соглашение или трудовой договор могут предусматривать дополнительные случаи, когда наниматель обязан предоставить трудовые отпуска по желанию работника до истечения шести месяцев работы (п. 10ч. 2 ст. 166ТК).

Отличный от 5 января срок составления графика трудовых отпусков на календарный год устанавливается коллективным договором, соглашением либо нанимателем по согласованию с профсоюзом (ч. 2 ст. 168ТК). Пунктом 9 части четвертой указанной статьи предусмотрено, что коллективным или трудовым договором могут быть установлены дополнительные случаи, когда наниматель при составлении графика трудовых отпусков обязан запланировать отпуск по желанию работника.

В соответствии с пунктом 6 части первой статьи 171 ТК, коллективный договор может устанавливать дополнительные по отношению к законодательству случаи переноса или продления трудового отпуска в течение текущего рабочего года.

Часть третья статьи 174 ТК допускает, что в случае отзыва работника из отпуска коллективный договор может предусматривать иной, нежели указанный в данной части, порядок

реализации права на неиспользованную часть отпуска. В соответствии с частью четвертой данной **статьи**, коллективным договором могут определяться обстоятельства, при наличии которых допускается отзыв из отпуска.

В случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, наниматель обязан при предоставлении трудового отпуска производить работнику единовременную выплату на оздоровление в размере, определяемом законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором (ст. 182 ТК).

Коллективным договором, соглашением могут быть предусмотрены дополнительные относительно Трудового кодекса случаи сохранения заработной платы на время социальных отпусков (ч. 3 ст. 183 ТК).

В коллективных договорах могут предусматриваться дополнительные случаи, когда наниматель обязан предоставлять по желанию работника кратковременные отпуска без сохранения заработной платы (п. 4 ч. 1 ст. 189 ТК).

Согласно статье 190 ТК, отпуск без сохранения заработной платы, если иное не установлено коллективным договором, соглашением, может предоставляться по договоренности между работником и нанимателем по семейно-бытовым и другим уважительным причинам, помимо предусмотренных для обязательного предоставления такого отпуска по желанию работника (ч. 1). Уважительность причин оценивает наниматель, если иное не установлено коллективным договором, соглашением (ч. 2).

Подоговоренности между работником и нанимателем, а также в **случаях**, предусмотренных коллективным договором, наниматель вместо отпуска без сохранения заработной платы может предоставить часть трудового отпуска (ст. 192 ТК).

Коллективные договоры перечислены среди локальных нормативных актов, определяющих трудовой распорядок для работников (п. 7 ч. 1 ст. 194 ТК).

Коллективный договор (наряду с правилами внутреннего трудового распорядка, соглашением и иными локальными нормативными актами) может определять виды и порядок применения к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, **мер**, не являющихся мерами дисциплинарного взыскания (ч. 4 ст. 198 ТК).

Трудовой кодекс предусматривает ряд дополнительных гарантий при совмещении работы с обучением для лиц, направленных на

учебу в соответствии с коллективными договорами (статьи 206, 209–211, 214 ТК).

Согласно части второй статьи 225 ТК, в служебных командировках или при разъездном характере работы работнику, имеющему право на бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим **питанием**, молоком или равноценными пищевыми **продуктами**, выплачивается денежная компенсация на их приобретение на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, трудовым договором. Частью третьей указанной статьи определено, что наниматель за счет собственных средств может дополнительно установить работнику по коллективному договору, соглашению или трудовому договору не предусмотренные законодательством меры, компенсирующие вредное влияние на работающих производственных факторов, возмещение вреда.

Статья 226 ТК вменяет в обязанности нанимателя по обеспечению охраны труда обеспечение режима труда и **отдыха**, установленного законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором (п. 4); выделение в необходимых объемах финансовых **средств**, оборудования и материалов для осуществления предусмотренных коллективными договорами, соглашениями мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональных **заболеваний**, улучшению условий труда, **санитарно-бытового** обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников (п. 15).

Частью второй статьи 230 ТК, допускается выдача нанимателем работнику за счет собственных средств по коллективному договору, трудовому договору средств индивидуальной защиты сверх установленных норм.

В пункте 2 статьи 232 ТК при перечислении обязанностей работника по охране труда упоминается, что нормы и обязательства по охране труда предусматриваются коллективным договором, соглашением, трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

Часть вторая статьи 235 ТК допускает создание комиссий по трудовым спорам в подразделениях организаций по письменному соглашению между профсоюзом и нанимателем либо в **случаях**, предусмотренных коллективным договором, а часть пятая указанной статьи относит установление порядка ведения делопроизводства комиссией по трудовым спорам к соглашению между нанимателем и профсоюзом либо к коллективному договору.

Компетенция комиссий по трудовым спорам, созданных в подразделениях организаций, определяется по письменному соглашению между нанимателем и профсоюзом либо в коллективном договоре (ч. 4 ст. 236 ТК).

В соответствии с частью второй статьи 265 ТК, матери, воспитывающей двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее заявлению ежемесячно предоставляется один свободный от работы день с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

Наниматели, применяющие преимущественно труд женщин, по своей инициативе, а также в **случаях,** предусмотренных законодательством или коллективным договором, организуют детские ясли и сады, комнаты для кормления грудных детей и личной гигиены женщин, определяют в соответствии с медицинскими рекомендациями рабочие места и виды работ (в т. ч. на дому), на которые при необходимости могут переводиться беременные женщины, а также создают самостоятельно или на долевых началах специальные подразделения для использования их труда (ст. 270 ТК).

Статья 273 ТК допускает установление коллективными договорами дополнительных гарантий для несовершеннолетних в трудовых правоотношениях.

Согласно части второй статьи 278 ТК, в коллективном договоре определяются размеры пониженных норм и сроки их действия для **работников,** принимаемых на работу по окончании общеобразовательных, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, курсов, прошедших обучение непосредственно на производстве.

Наниматели вправе за счет собственных **средств** устанавливать надбавки и доплаты к пенсиям инвалидов и предоставлять им другие гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом и коллективными договорами, соглашениями (ч. 2 ст. 288 ТК).

Пункт 4 части второй статьи 289 ТК обязывает нанимателя устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для дополнительных категорий **работников,** предусмотренных коллективным договором, соглашением.

В соответствии с частью седьмой статьи 306 ТК, трудовой и (или) коллективный договор устанавливают порядок и сроки обеспечения сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов

за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов (если изделия изготавливались из собственных материалов), вывоза готовой продукции для работников-надомников.

Ответственность за неисполнение норм главы 35 Трудового кодекса «Соглашения, коллективные договоры» и обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, стороны несут в соответствии с законодательством, коллективным договором, соглашением (ст. 376 ТК).

Частью четвертой статьи 380 ТК предусмотрено, что члены примирительной комиссии могут быть определены предварительно в коллективном договоре, соглашении.

Количественный состав трудового арбитража, порядок рассмотрения в нем коллективных трудовых споров, правила принятия решений и иные вопросы его деятельности, за исключением вопросов возмещения расходов, связанных с рассмотрением коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, определяются в коллективном договоре, соглашении либо по соглашению сторон (ч. 5 ст. 383 ТК).

Минимум необходимых работ (услуг) во время забастовки определяется в коллективном договоре, а при его отсутствии — соглашением сторон или (в случае возникновения разногласий) местным исполнительным и распорядительным органом (ч. 2 ст. 392 ТК).

Трудовым кодексом, коллективными договорами, соглашениями может устанавливаться ограниченная материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю по их вине, за исключением установленных статьей 404 ТК случаев полной материальной ответственности (ч. 2 ст. 402 ТК).

Наниматель вправе на основании коллективного договора, а при его отсутствии — самостоятельно утвердить примерный перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, а также перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности, учитывающие соответствующие примерные перечни, утверждаемые Правительством Республики Беларусь (ч. 3 ст. 405, ч. 5 ст. 406 ТК).