



**Валерий Петрович  
БУЛГАКОВ**

*Начальник главного  
правового управления  
аппарата Совета  
Федерации профсоюзов  
Беларуси*

## Содержатся ли нормы, отсылающие к содержанию коллективного договора, вне Трудового кодекса?

Такие нормы встречаются в целом ряде нормативных правовых актов.

Согласно Закону Республики Беларусь «О профессиональных союзах»:

✓ профсоюзы защищают трудовые права своих членов, принимают участие в разработке государственной политики занятости, вносят предложения по социальной защите лиц, высвобождаемых с предприятий, из учреждений, организаций, в соответствии с коллективным договором (соглашением) и законодательством (ч. 1 ст. 10);

✓ в случаях, предусмотренных коллективными договорами (соглашениями), расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза (ч. 4 ст. 10);

✓ коллективным договором (соглашением) могут предусматриваться дополнительные (относительно установленных данной статьей) гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы (абзац 7 ч. 1 ст. 24);

✓ освобожденные профсоюзные работники обладают такими же социальными и трудовыми правами и льготами, как и другие работники предприятия, учреждения, организации в соответствии с коллективным договором (соглашением) (ч. 2 ст. 24);

✓ перечень объектов и размеры отчислений профсоюзам средств на проведение ими социально-культурной и иной работы на предприятии, в учреждении, организации определяются в порядке и на условиях, установленных законодательством Республики Беларусь, коллективным договором (соглашением) (ч. 3 ст. 28).

В числе иных нормативных правовых актов надотраслевого характера, содержащих не дублирующие нормы Трудового кодекса отсылки к коллективным договорам, следует упомянуть следующие:

➤ согласно пунктам 7 и 8 Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 2 августа 1995 г. № 409, включаются в коллективный договор соответственно перечень рабочих мест, на которых работающим устанавливаются доплаты за работу в неблагоприятных условиях труда, и перечень организационно-технических мероприятий по улучшению условий труда;

➤ организации составляют перечень работников с ненормированным рабочим днем, прилагают его к коллективному договору, а при его отсутствии утверждают нанимателем (п. 2 Порядка предоставления и суммирования трудовых отпусков, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27 июля 2000 г. № 1154). Продолжительность трудового отпуска в случае присоединения дополнительных отпусков к основному минимальному отпуску не может превышать 35 календарных дней, если иное не предусмотрено законодательством или коллективным договором (соглашением) (п. 8 указанного Порядка);

> согласно подпункту 4.15 Порядка осуществления профсоюзами общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23 октября 2000 г. № 1630, законодательство, коллективные договоры, соглашения могут предусматривать дополнительные действия полномочных представителей профсоюзов при осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, а пункт 9 названного Порядка допускает, что коллективными договорами, соглашениями могут устанавливаться дополнительные (не ущемляющие права профсоюзов) условия общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, а также льготы для представителей профсоюза, выполняющих эту работу;

➤ согласно пункту 5 Правил бесплатного обеспечения работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами, утвержденных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27 февраля 2002 г. № 260, наниматель или уполномоченный им представитель с участием профсоюза определяет перечень профессий и категорий работников, занятых в производствах, цехах, участках, иных структурных подразделениях, на работах, дающих

право на обеспечение молоком, который включается по соглашению сторон в коллективный договор, а при его отсутствии утверждается нанимателем или уполномоченным им представителем по согласованию с профсоюзом. Пунктом 8 названных Правил установлено, что в служебных командировках или при разъездном характере работы работникам, выполняющим работы, дающие право на получение молока, выплачивается денежная компенсация на его приобретение на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, трудовым договором;

➤ абзац третий пункта 4 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 27 декабря 2004 г. № 1651 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций» предписывает республиканским органам государственного управления, иным государственным организациям, подчиненным Правительству Республики Беларусь, облисполкомам и Минскому горисполкому обеспечить включение вопросов нормирования труда в коллективные договоры (соглашения);

➤ в соответствии с пунктом 5 Положения о резервном фонде заработной платы, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 апреля 2000 г. № 605, конкретный размер резервного фонда заработной платы, основания, порядок его создания и использования определяются в коллективных договорах (соглашениях), а пунктом 7 указанного Положения рекомендуется на основании коллективного договора (соглашения) устанавливать порядок и срок восстановления резервного фонда;

➤ согласно пункту 2 Порядка выплаты заработной платы юридическими лицами, основанными на государственной собственности, утвержденного постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21 марта 1997 г. № 22 (в редакции постановления от 26 мая 2000 г. № 79), в соответствующих организациях замена денежной оплаты полностью или частич-

но натуральной оплатой (смешанная форма оплаты) допускается только с согласия работника и может предусматриваться в коллективном договоре, а в случае, если коллективный договор не заключается, устанавливается нанимателем;

➤ пункт 7 Рекомендаций по регулированию оплаты труда на основе тарифных соглашений и коллективных **договоров**, утвержденных постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 24 ноября 1998 г. № 95, советует включать в коллективный договор положения, конкретизирующие и дополняющие нормы и обязательства соответствующих соглашений, а также положения, предусматривающие:

- формы и системы оплаты труда;
- сроки пересмотра и уровни тарифных ставок и окладов в зависимости от роста объемов производства и финансовых возможностей предприятий;
- порядок и размеры выплаты вознаграждения по итогам работы за год;
- размеры надбавок за продолжительность непрерывной работы (вознаграждений за выслугу лет, стаж работы), выплачиваемых рабочим, руководителям, специалистам и служащим;
- механизм индексации зарплаты; **сроки** ее выплаты; условия и размеры социальных выплат и льгот;
- системы участия наемных работников в прибыли предприятий и др.;

➤ в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда Республики Беларусь от 14 апреля 2000 г. № 61 «Об утверждении Перечня отраслей, производств, работ, профессий и должностей, условий предоставления и продолжительности отпуска за продолжительный стаж работы», в организациях перечни работников (профессий, должностей), непосредственно занятых на производствах отраслей экономики, определенных в указанном Перечне, утверждаются нанимателем совместно с профсоюзом и прилагаются к коллективному договору, а в организациях, где он не заключается, утверждаются нанимателем;

➤ согласно Инструкции о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20 сентября 2002 г. № 123 (в редакции постановления от 30 марта 2004 г. № 31):

• порядок тарификации определяется коллективным договором, соглашением или нанимателем (п. 7);

• коллективным **договором**, соглашением или нанимателем может предусматриваться применение коэффициентов повышения тарифных ставок (окладов) к должностным окладам руководителей и специалистов соответствующих производственных структурных подразделений; коллективным договором, соглашением или нанимателем может быть предусмотрено применение повышающих коэффициентов к тарифным ставкам (окладам) рабочих перечисленных профессий: за характер и условия труда в размере 1,1, при применении дезинфицирующих средств при уборке туалетов в размере 1,2 (п. 17);

• отнесение структурного подразделения к основному или неосновному устанавливается коллективным договором, соглашением или нанимателем (п. 25);

• тарифный разряд руководителя обособленного подразделения (филиала, представительства) может быть установлен коллективным договором, соглашением или нанимателем (п. 28);

• коллективным договором, соглашением или нанимателем в пределах средств на заработную плату может быть предусмотрено увеличение (уменьшение) в пределах межразрядной разницы (до 7 процентов) должностных окладов руководителей, специалистов и других служащих (п. 30); коллективным **договором**, соглашением или нанимателем определяется перечень особо важных и ответственных работ (п. 31);

• перечень сложной и особо сложной продукции устанавливается в организации самостоятельно на основании коллектив-

ного договора, соглашения; нанимателем на основании коллективного договора, соглашения могут устанавливаться кратные размеры тарифной ставки первого разряда водителей автомобиля с уменьшением их до 20 процентов по организациям, для которых автомобильные перевозки не являются основным видом деятельности; нанимателем на основании коллективного договора, соглашения могут устанавливаться кратные размеры тарифной ставки первого разряда грузчиков с уменьшением их до 20 процентов (приложение 2 к указанной Инструкции);

➤ пункт 3 Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих, утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 марта 2004 г. № 32, предписывает осуществлять присвоение специалистам соответствующей квалификационной категории в **порядке**, определяемом коллективным договором, соглашением или нанимателем с учетом рекомендаций аттестационной комиссии;

➤ в соответствии с пунктом 11 Рекомендаций по совершенствованию состава заработной платы работников коммерческих организаций путем увеличения удельного веса оплаты труда по тарифным ставкам и окладам в размере не менее 65 процентов в ее составе, прилагаемых к постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 апреля 2005 г. № 50, периодичность проведения совершенствования состава заработной платы работников определяется нанимателем на основании коллективного договора, но не чаще чем один раз в год;

➤ пунктом 28 Порядка проведения обязательных медицинских осмотров работников, утвержденного постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 8 августа 2000 г. № 33, определено, что **санитарно-гигиенические** мероприятия, требующие длительного периода времени выполнения и существенных **затрат**, вносятся в коллективный договор.

## Как избежать «изобретения велосипеда» при разработке коллективного договора?

Каждый коллективный договор содержит нормы, включающие:

- конкретные обязательства по решению вопросов в социально-трудовой сфере;
- локальные нормы права, регулирующие трудовые и социально-экономические отношения, а также касающиеся процедурного регулирования реализации коллективного договора;
- положения информационного характера, которые действуют не в силу включения их в коллективный договор, а в качестве норм, содержащихся в иных правовых источниках.

При заключении нового коллективного договора его содержание должно, в зависимости от соответствия срока его заключения срокам действия **соглашений**, учитывать изменения и дополнения, внесенные в генеральное соглашение, тарифное и местные **соглашения**, либо нормы новых соглашений.

*Если в организации, в которой коллективный договор заключается не впервые, всегда имеется возможность при разработке нового коллективного договора взять за основу действующий коллективный договор, то при заключении коллективного договора впервые целесообразно изучить опыт родственных по профилю организаций, ознакомившись с содержанием заключенных там коллективных договоров. Оказать содействие в этом (естественно, без разглашения коммерческой тайны) могут соответствующие или вышестоящие профсоюзные организации.*

В основу коллективного договора всегда может быть положена типовая или примерная форма такого договора. Указанные формы, корректируемые с учетом изменений в законодательстве, регулярно разрабатываются и распространяются Федерацией профсоюзов Беларуси, а также публикуются отдельными авторами в периодической печати.

Указанные формы обычно включают общие положения (стороны, предмет, цели, сферу распространения коллективного договора, контроль за его исполнением и т. д.), а также следующие главы:

- ⇒ **Производственно-экономическая деятельность** организации. Повышение эффективности **труда производства**. Организация труда;
- ⇒ **Оплата труда работников**. Формы и системы оплаты труда. Минимальная **заработная** плата, **ЛПД** тарифных ставок (окладов). Повышение тарифной ставки. **Доплаты к тарифным** ставкам и **окладам**. Доплаты и надбавки работникам. Премирование **работников**;
- ⇒ Дополнительные **компенсации**, гарантии и вознаграждения **работникам**;
- ⇒ **Продолжительность** рабочего времени и времени отдыха. Трудовые и социальные отпуска;
- ⇒ **Создание** здоровых и **безопасных** условий труда. Охрана здоровья. Гарантии **социального** страхования. Охрана окружающей среды. Экологическая безопасность;
- ⇒ Гарантии работникам при возможном высвобождении. Обеспечение занятости. Трудоустройство высвобожденных работников. Заключение и **расторжение** трудовых договоров;
- ⇒ **Регулирование** внутреннего трудового распорядка. Обеспечение дисциплины труда в **организации**;
- ⇒ Жилищное **строительство**, содержание и распределение жилья. Постановка на **учет** нуждающихся в **жилье**. **Компенсации**, льготы;
- ⇒ Организация санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей;
- ⇒ Медицинское обслуживание работников;
- ⇒ **Улучшение** условий жизни ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих (работавших) в **организации**. Социальная защита пожилых людей;
- ⇒ Создание условий для повышения культурного уровня работников. Культурно-массовая работа. Создание условий для физического развития и совершенствования **работников**. Спортивная **работа**;
- ⇒ Обеспечение минимума необходимых работ (услуг) при проведении забастовки;
- ⇒ Гарантии **социально-экономических** прав работников при разгосударствлении и приватизации;
- ⇒ **Ответственность** нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника;
- ⇒ Гарантии и компенсации участникам коллективных переговоров;
- ⇒ **Торговое** обслуживание работников. Организация питания работников. Бытовое **обслуживание работников** и оказание им различных услуг;
- ⇒ Развитие **социального** партнерства в организации;
- ⇒ **Предоставление дополнительных** гарантий молодежи;
- ⇒ Порядок разрешения коллективных трудовых споров;
- ⇒ Ответственность сторон за неисполнение обязательств по договору;
- ⇒ Предоставление нанимателем информации о финансово-экономическом положении организации;
- ⇒ Обеспечение правовых гарантий деятельности профсоюзной организации.

Достаточно полно проработанный коллективный договор обычно представляет собой довольно объемный документ, к которому в

соответствии с частью третьей статьи 364 прилагается целый ряд приложений, являющихся его неотъемлемой составной частью.